



Boletín Oficial de Cantabria

SUMARIO

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores del comercio del metal.	765
Convenio colectivo entre «Balben, S.A.» y los trabajadores que componen las plantillas de los bingos "Real Racing Club" y "Fénix"	771
Convenio colectivo de la empresa «Remolques Unidos, S.A.»	775
Convenio colectivo para las actividades del comercio de materiales de construcción.	776
Convenio colectivo de «Sociedad Anónima Lainz»	779
Convenio colectivo de «Talleres Cobo Hermanos, S.L.»	780
Convenio colectivo de hostelería.	785

Convenio colectivo del personal de la función pública de los servicios del complejo municipal de deportes del excelentísimo Ayuntamiento de Santander.	789
Convenio colectivo de «Productos Auxiliares de Siderurgia, S.A.»	793
Convenio colectivo de «Talleres Landaluce, Sociedad Anónima»	798
Convenio colectivo de las empresas de transporte de mercancías por carretera.	803
Convenio colectivo de «Asturiana de Zinc, Sociedad Anónima»	807
Convenio colectivo de «Solvay-Torrelavega»	819
Convenio colectivo de «Vinícola Montañesa, Sociedad Anónima»	842
Convenio colectivo de «Propulsora Montañesa, S.A., Radio Santander»	843

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores del comercio de metal, de la región de Cantabria

CAPITULO PRIMERO AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º Ambito funcional.

Los preceptos del presente convenio son de aplicación a las empresas y trabajadores dedicados a la actividad del comercio del metal.

Artículo 2.º Ambito territorial.

El presente convenio es de aplicación a las empresas a que se refiere el artículo anterior, que desarrollan su actividad en la región de Cantabria.

Afectará igualmente a todas aquellas empresas que, radicando su sede principal de trabajo en otras provincias, tengan en ésta alguna delegación o sección que dependa de la misma.

Artículo 3.º Ambito personal.

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refieren los artículos anteriores, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos.

Artículo 4.º Ambito temporal.

La duración del presente convenio colectivo será de un año, a contar desde el 1.º de abril de 1985, en cuya fecha entrará en vigor.

A todos los efectos, el presente convenio colectivo se considera automáticamente denunciado, en tiempo y forma, el 31 de diciembre de 1985.

La parte que desee iniciar las conversaciones para la negociación de un nuevo convenio, deberá formular a la otra parte la correspondiente propuesta por escrito, con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha de vencimiento de este convenio.

Artículo 5.º Condiciones personales más beneficiosas.

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo, se respetarán manteniéndose estrictamente "ad personam"

CAPITULO II RETRIBUCIONES

Artículo 6.º Salarios y sueldos.

Los salarios y sueldos de los trabajadores afectados por el presente convenio, serán los que para cada categoría se señalan en la tabla anexo 1.

Artículo 7.º Antigüedad.

En razón a los años de servicio en la empresa, se abonarán en concepto de antigüedad, dos bienios del 3 por 100 cada uno y cuatrienios del 6 por 100, calculados sobre el salario o sueldo base de la categoría de cada trabajador.

A estos efectos se computará el período de aprendizaje de los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 1.º de abril de 1980.

Artículo 8.º Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonarán en cuantía de una mensualidad cada una de ellas, calculado sobre los salarios y sueldos del presente convenio, más antigüedad.

Dichas gratificaciones se harán efectivas en las fechas del 15 de julio y 22 de diciembre, respectivamente. Si estas fechas coincidieran en días no laborables, se abonarán el día anterior.

Estas gratificaciones se abonarán asimismo a los trabajadores en el Servicio Militar que al tiempo de incorporarse al mismo, llevan dos años prestando servicios en la empresa.

Artículo 9.º Beneficios.

En concepto de participación de beneficios, se abonará mensualmente una gratificación extraordinaria, equivalente a una mensualidad del salario base establecido en el presente convenio, más antigüedad. Dicha gratificación se hará efectiva antes del 15 de marzo de cada año.

Artículo 10.º Horas extraordinarias.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no podrán trabajarse más de dos horas extraordinarias al día, quince al mes y cien al año.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se efectuará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora extra} = \frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad}) \times 15}{1.826 \text{ horas } 27 \text{ minutos}} + 100\%$$

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto la cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se incrementará en diez puntos, correspondiendo un 50 por 100 de dicho incremento al empresario y el otro 50 por 100 al trabajador.

Artículo 11.º Gratificación especial por veinticinco y cuarenta años de servicio.

Todo el personal percibirá cuando cumpla veinticinco años de servicio en la empresa, el importe de una mensualidad del salario de convenio, más la antigüedad.

Independientemente, los trabajadores que cumplan cuarenta años de servicio en la empresa, percibirán una gratificación de dos mensualidades de los mismos conceptos.

Artículo 12.º Gratificación a escaparatistas.

Los trabajadores que no estuvieren clasificados como escaparatistas y realizaran, no obstante, esa labor con carácter normal, percibirán con este motivo un complemento de puesto de trabajo por importe de 10 por 100 sobre sueldo de convenio más antigüedad, en función de la distinta categoría que tuviere.

Artículo 13.º Complemento en bajas por enfermedad o accidente.

Los trabajadores percibirán la totalidad del salario más todos los demás conceptos retributivos durante el período de dieciocho meses que coinciden con el período de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad o accidente.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 14.º Jornada laboral.

La jornada de trabajo efectivo durante el período de vigencia de este convenio, será la que resulte por aplicación de lo dispuesto en la Ley 4/83, de 29 de junio y Real Decreto 2.001/83, de 28 de julio.

Artículo 15.º Horario de trabajo.

Los horarios de trabajo se fijarán de manera que la jornada laboral no rebase las veinte horas en verano y las diecinueve horas y treinta minutos en invierno.

No se trabajarán los sábados por la tarde, salvo las excepciones que a continuación se detallan:

Como excepción trabajará la tarde de los sábados días 21 y 28 de diciembre de 1985 y 4 de enero de 1986 el personal con dependencia al público y de reparto, en los comercios de joyerías, reloje-

rías, electrodomésticos y artículos de regalo. En el supuesto de que hubiere alguna discrepancia respecto de los denominados "artículos de regalo", la comisión mixta de interpretación del convenio, resolverá sobre la inclusión o no en dicho concepto de los artículos a que la discrepancia se refiera.

Las horas que se trabajen en dichas tardes no podrán ser objeto de compensación económica debiendo por tanto, necesariamente, disfrutarse las horas de descanso equivalente, cuyo descanso se efectuará dentro de la semana siguiente a cada tarde que se trabaje o de otra forma siempre que así lo acuerden, expresamente, cada empresa y sus trabajadores.

La fijación de horarios deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la modificación de los mismos, en su caso, se efectuará mediante los trámites previstos en la propia Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril.

Artículo 16.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Si las vacaciones se disfrutaran fraccionadamente, la duración de las mismas será de veinticinco días laborables.

La empresa confeccionará, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural.

De estas vacaciones, dieciocho días naturales correlativos, como mínimo se disfrutarán entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre.

No podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo más del 25 por 100 de los trabajadores de cada sección.

Artículo 17.º Licencias retribuidas.

Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.

Dicho permiso por matrimonio podrá disfrutarse junto con las vacaciones anuales retribuidas a que tenga derecho el trabajador, previo acuerdo mutuo entre la empresa y el trabajador.

b) Tres días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge o fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.

c) Cuatro días naturales, de los cuales tres serán laborables, por fallecimiento de cónyuge.

d) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.

En los apartados b), c) y d) y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán las licencias con arreglo a la siguiente escala:

—Desplazamiento entre 75 y 250 kilómetros: Un día.

—Desplazamiento de más de 250 kilómetros: Dos días.

e) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos.

f) Un día por traslado de domicilio.

Artículo 18.º Permiso por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

Artículo 19.º Reducción de jornada por atención a menores o disminuidos.

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 20.º Excedencia por nacimiento de hijo.

Los trabajadores que disfruten de una excedencia por nacimiento de hijo, de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo

una vez concluya la citada excedencia, siempre que lo comuniquen a la empresa, por escrito, con un mes de antelación al término de dicha excedencia.

Artículo 21.º Excedencia por cargo sindical.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

**CAPITULO IV
DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 22.º Salidas, viajes y dietas.

El personal al que se confiere alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Por mútuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, él mismo podrá utilizar en estos desplazamientos su propio vehículo, fijándose en tal caso mediante ambas partes, la oportuna compensación.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 192 o 257 pesetas diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa.

Artículo 23.º Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a cada trabajador dos prendas de trabajo anuales, adecuadas a la función del mismo.

A opción de la empresa, se podrá sustituir la entrega de ropa de trabajo por el abono de la cantidad de 14.161 pesetas.

No será obligatorio el abono de esta cantidad a aquellos trabajadores que no deseen utilizar la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

Artículo 24.º Personal en servicio militar.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca en el Servicio Militar y dos meses más.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación, podrán incorporarse al trabajo cuando tengan permiso igual o superior a quince días.

En el caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción del empresario la incorporación del trabajador a la empresa, si lo solicita.

Artículo 25.º Indemnización por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de cualquier trabajador con una antigüedad de al menos, un año en la empresa, ésta abonará a los de derechohabientes del mismo una indemnización por el importe de dos mensualidades iguales a la última percibida por el trabajador por todos los conceptos.

Si la antigüedad fuera inferior a un año, se abonará la indemnización a razón de una mensualidad.

Artículo 26.º Período de prueba.

El personal que ingrese en las empresas afectadas por el presente convenio, estará sujeto a un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde y que será el que se detalla en la siguiente escala:

Técnicos titulados de grado superior	6 meses
Técnicos titulados de grado medio.....	6 meses
Jefe de división.....	6 meses
Jefe de personal.....	6 meses
Jefe de compras.....	6 meses
Jefe de ventas.....	6 meses
Encargado general.....	3 meses
Viajante.....	3 meses
Restante personal técnico no titulado.....	1 mes
Restante personal mercantil propiamente dicho	1 mes

Personal administrativo.....	1 mes
Personal de actividades auxiliares.....	15 días
Personal subalterno.....	15 días

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa, podrán respectivamente, desistirse de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba le será computado a efecto de los aumentos periódicos por tiempos de servicio.

Artículo 27.º Trabajos de superior e inferior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a su categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamarse ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 28.º Ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

De todo ascenso de categoría profesional que se fuera a producir, se dará previamente cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 29.º Jubilación.

Durante la vigencia del presente convenio y, por acuerdo mútuo entre cada empresa y los trabajadores que cuenten con sesenta y cuatro años de edad, éstos podrán jubilarse y solicitar los beneficios establecidos por la Seguridad Social para tales jubilaciones.

Artículo 30.º Contratación de trabajadores.

En materia de contratación de trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

Las empresas afectadas por el presente convenio no podrán contratar a su servicio, tanto en jornada normal como en régimen de pluriempleo, a trabajadores que perciban cualquier tipo de pensión de jubilación o de invalidez permanente, o que estén en activo trabajando una jornada completa en otras empresas u organismos.

**CAPITULO V
GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES**

Artículo 31.º Garantías y derechos de los representantes sindicales de los trabajadores.

El comité de empresa y los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

—Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

—Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que den a conocer a los

socios y en las mismas condiciones que a éstos.

—Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o rescisión de los sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

—Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

—Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

—Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

—Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

—Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad Social en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.º del Estatuto de los Trabajadores.

—Participar, como se determina por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

—Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

—Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el comité y los delegados de personal, a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Se reconoce al comité de empresa como órgano colegiado, y a los delegados de personal capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa, éste en su conjunto y los delegados de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité o delegados de personal, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54.º del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité de delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

	HORAS
Hasta 100 trabajadores.....	15
De 101 a 250 trabajadores.....	20
De 251 a 500 trabajadores.....	30
De 501 a 750 trabajadores.....	35
De 751 en adelante.....	40

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia a los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos y otras entidades de formación.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la central sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en que los mismos presten servicios, con una antelación de, al menos, cuarenta y ocho horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la de finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 32.º Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales.

Por acuerdo entre la dirección de cada empresa y el comité o delegados de personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros del comité o delegados.

Artículo 33.º Recibo de finiquito.

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo a la supervisión del comité de empresa o delegados de personal, y en su defecto, al sindicato al que esté afiliado, en un período de cinco días.

CAPITULO VI COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 34.º Comisión mixta de interpretación del convenio.
Se constituye una comisión paritaria que tendrá las funciones

específicas que se le atribuyen en el presente convenio así como la general interpretación de acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria el orden del día de los asuntos a tratar.

Serán vocales de las mismas cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, designados respectivamente por las centrales sindicales y la asociación de empresarios firmantes de este convenio, y preferentemente de entre los que han formado parte como titulares y suplentes de la comisión negociadora.

Los acuerdos de esta comisión requerirán para su validez la conformidad de todos sus vocales, levantándose de cada reunión el acta correspondiente.

Disposición adicional primera.—Legislación complementaria

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que puedan promulgarse en el futuro.

Disposición adicional segunda.—Reuniones con las centrales sindicales

La representación de las empresas afectadas por este convenio, se reunirá con las centrales sindicales firmantes del mismo y con las

representaciones de las demás empresas dedicadas al comercio en general, con objeto de unificar criterios sobre problemas comunes.

Disposición adicional tercera.—Deducción en nómina de cuota sindical

Las empresas afectadas por el convenio colectivo descontarán en nómina, a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al delegado de personal, miembro del comité de empresa o persona que se designe al efecto por la central sindical correspondiente.

Disposición adicional cuarta.—Pago de diferencias por aplicación del convenio

Las cantidades que correspondan en concepto de atrasos por la aplicación de este convenio, serán satisfechas por las empresas afectadas antes del 30 de agosto de 1985.

Disposición final

De acuerdo con lo establecido en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, lo dispuesto en el artículo 15.º del presente convenio, sobre horarios y descanso semanal, no podrá ser objeto de negociación o modificación en convenios de ámbito inferior al del presente.

TABLA SALARIAL (ANEXO Nº 1)

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SUELDO MENSUAL</u>	<u>RETRIBUCION ANUAL</u>
<u>PERSONAL TECNICO TITULADO</u>		
Titulados de Grado Superior	58.780	881.703
Titulados de Grado Medio	54.900	823.503
Ayudantes y Técnicos Sanitarios	49.519	742.788
<u>PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO</u>		
Director	60.282	904.218
Jefe de División	58.780	881.703
Jefe de Personal	58.128	871.931
Jefe de Compras	58.128	871.931
Jefe de Ventas	58.128	871.931
Encargado General	58.128	871.931
Jefe de Sucursal	54.900	823.503
Jefe de Almacén	54.900	823.503
Jefe de Grupo	54.900	823.503
Jefe de Sección Mercantil	51.671	775.075
Encargado de Establecimiento	51.671	775.075
Vendedor, Comprador, Intérprete	51.671	775.075

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SUELDO MENSUAL</u>	<u>RETRIBUCION ANUAL</u>
<u>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</u>		
Viajante	49.519	742.788
Dependiente	50.595	758.931
Ayudante de Dependiente	45.753	686.288
Aprediz de 1º año	25.843	387.643
Aprediz de 2º año	27.995	419.929
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO NO TITULADO</u>		
Director	60.282	904.218
Jefe de División	58.128	871.931
Jefe Administrativo	56.203	843.044
Secretario	49.519	742.788
Contable	53.824	807.360
Jefe de Sección Administrativo	53.824	807.360
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO</u>		
Contable-Cajero	53.824	807.360
Taquimecanógrafo en idioma extra	53.824	807.360
Programador de Ordenadores	53.824	807.360
Oficial Administrativo	49.519	742.788
Operador en máquinas contables	49.519	690.966
Aux. Administrativo o Perforista	45.753	686.288
Aspirante de 16 a 18 años	25.843	387.643
Aux. de Caja de 18 a 20 años	45.214	678.216
Aux. de Caja mayor de 20 años	45.753	686.279
Aux. de Caja de 16 a 18 años	25.843	387.643
<u>PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES</u>		
Jefe de Sección de Servicios	53.824	807.360
Dibujante	54.900	823.503
Escapatista	49.519	742.788
Ayudante de Montaje	47.753	686.288
Delineante	47.367	710.502
Visitador	47.367	710.502

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SUELDO MENSUAL</u>	<u>RETRIBUCION ANUAL</u>
Rotulista	47.367	710.502
Cortador	49.519	742.788
Ayudante de Cortador	46.291	694.360
Jefe de Taller	46.942	704.130
Profesional de Oficio de 1ª	46.505	696.059
Profesional de Oficio de 2ª	44.774	671.632
Profesional de Oficio de 3ª	44.774	671.632
Capataz	44.137	662.073
Mozo especializado	44.903	673.543
Mozo	43.600	654.002
Mozo de 17 años	24.906	373.585
Mozo de 16 años	15.733	235.985
Ascensorista	43.061	645.931
Telefonista	43.600	654.002
Empaquetadora	43.600	654.002
Repasadora o cosedora	43.600	654.002
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>		
Conserje	43.047	645.718
Cobrador	43.047	645.718
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero	43.047	645.718
Personal de Limpieza fijo	43.047	645.718
Personal de Limpieza por hora	192	

El conductor-repartidor queda asimilado a la categoría de Profesional de Oficio de 1ª o 2ª, según el vehículo para el que haya sido contratado.

963

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Convenio colectivo a nivel empresa, entre «Balben, S.A.»,
empresa de servicios, y los trabajadores que componen las
plantillas de los bingos Real Racing Club, y «Fénix»
(A.M.P.R.O.S.)**

ACTA

En Santander, siendo las trece horas del día 15 de marzo de 1985, se reúnen en las oficinas de la empresa, sita en avenida de Castañeda, número 13 de esta capital, los componentes de la mesa negociadora, para llevar a efecto el convenio a nivel empresa, de «Balben,

S.A.», empresa de servicios, gestora de los bingos Real Racing Club y «Fénix», cuyos nombres se relacionan abajo.

Por parte de los componentes de la misma antes citada, se toman una serie de acuerdos que, son plasmados en el texto articulado que, se adjunta a la presnete, acta, firmándose por todos los asistentes, la conformidad a todo lo pactado, así como el convenio establecido. Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluido el acto, elevándose las actuaciones a la autoridad laboral a los efectos establecidos en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del 10 de marzo.

Representantes:

Empresa: Don Baldomero Benito Fernández; don Ernesto Naval Jara; don Luis Fuentes Díaz.

Trabajadores: Doña M.ª del Carmen Díaz San Juan; don Juan Manuel Pérez González; don Alejandro Estébanez Hoyos.

CAPITULO PRIMERO AMBITO

Artículo 1.º Ambito personal.

El presente convenio colectivo, establece las bases para las relaciones laborales, entre la empresa y sus trabajadores, de las salas arriba mencionadas, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 2.º Vigencia y duración.

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1.º de marzo de 1985 y terminará el 28 de febrero de 1986, su duración será de un año.

Artículo 3.º Denuncia.

La denuncia del presente convenio, se considerará hecha ya, con dos meses, antes de su vencimiento, debiendo ambas partes ponerse en contacto, para la realización del nuevo convenio.

Artículo 4.º Respecto de las mejoras adquiridas.

La empresa por el presente convenio, respetará las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de la aprobación del mismo.

CAPITULO II CONTRATACION DE PERSONAL

Artículo 5.º

Por acuerdo de ambas partes, la empresa tendrá en cuenta las sugerencias de los representantes de los trabajadores, y siempre ateniéndose a las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, o a cuantas leyes o disposiciones laborales al respecto establezca en lo sucesivo el Gobierno.

Artículo 6.º Preferencia de ingreso.

En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reunan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa, aquellos trabajadores que se hallen debidamente inscritos como parados en la oficina de empleo.

Artículo 7.º Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho, a título de prueba, sea cual fuere la duración del contrato de trabajo. El período de prueba no podrá exceder de:

Jefes de sala..... Tres meses
Jefes de mesa y cajeros..... Dos meses
Vendedor-locutor-admisión y auxiliar de sala..... Un mes

La empresa vendrá obligada a comunicar por escrito tres días antes al trabajador el resultado de la misma. En caso de resultado negativo, de la prueba, el contrato de trabajo automáticamente quedará anulado, sea cual fuere el tiempo establecido en el mismo. Ambas partes se comprometen a hacer cumplir estrictamente este artículo.

CAPITULO III CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 8.º Categorías profesionales.

Estas se dividen en tres grupos, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades, en la forma siguiente:

Grupo 1.º Jefes de sala.
Grupo 2.º Jefes de mesa y cajeros.
Grupo 3.º Vendedor-locutor-auxiliar de sala y admisión control.

Artículo 9.º Encargado general de sala.

Este nombramiento deberá recaer en un jefe de sala el cual será designado por la empresa, ostentará la jerarquía sobre todos los empleados de los tres grupos a que hace mención el artículo 8.º. El plus extra que en concepto de dedicación, actividad o cualquier otro incentivo que perciba de la empresa, por este cargo, dejará de abonarse cuando por decisión de la dirección de la misma, cese en esta función, no obstante se le respetará la categoría de jefe de sala, así como los haberes que les correspondan por la misma.

Artículo 10.º

En función de las responsabilidades de cada categoría, se estará a lo especificado en el convenio estatal, y sus diferentes trabajos.

CAPITULO IV CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 11.º Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente convenio, las horas de trabajo efectivas en el año serán de 1.826,36.

Artículo 12.º Jornada semanal.

Todo trabajador que realice la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, disfrutará de dos días, de descanso. Estos descansos serán señalados por la empresa de acuerdo con las necesidades de la marcha del trabajo. De común acuerdo entre los trabajadores, se pueden establecer rotativos, previa autorización de la empresa.

Artículo 13.º Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales, retribuidas no sustituibles por compensación económica, serán de treinta días naturales. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que le correspondan al tiempo servido, se realizará dentro del año natural de que se trate.

Artículo 14.º Fiestas abonables.

Se incrementa en 250 pesetas el anterior plus establecido en el anterior convenio en 2.250 pesetas, quedando éste establecido en el nuevo convenio en pesetas, 2.500, para todos los grupos y categorías.

Artículo 15.º Permisos retribuidos.

Todo trabajador afectado por el presente convenio, tendrá derecho a permiso retribuido por los días naturales que, se establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente.

Quince días: Matrimonio del trabajador.

Dos días: Nacimiento de hijos, enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer algún desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

Tres días: Fallecimiento de los familiares señalados en el apartado anterior. Cuando por tal motivo necesitase hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Un día: Traslado de domicilio.

Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes.

CAPITULO V CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16.º Retribuciones.

En base al artículo 8.º de este convenio, se establecen los nuevos salarios del mismo, para los distintos grupos o categorías, que se reflejan en el anexo número 1.

Artículo 17.º Plus convenio.

Se mantiene establecida, que es de 9.000 pesetas por cada trabajador, y para todas las categorías.

Artículo 18.º Antigüedad.

Atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa, desde la fecha de su ingreso, todos los trabajadores, tendrán derecho por cada dos años, de trabajo, a percibir bienios del 3 por 100 sobre el salario base, sin tope alguno en concepto de plus de antigüedad.

Artículo 19.º Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias anuales, que se abonarán dentro de la segunda quincena en los meses de julio y diciembre, respectivamente. Consistentes en salario base más antigüedad.

Artículo 20.º Quebranto de moneda.

La empresa abonará en concepto de quebranto de moneda 50 pesetas por día de trabajo efectivo, a todo el personal. El personal de admisión, también percibirá este importe por facilitar el cambio de las máquinas recreativas.

Artículo 21.º Horas extraordinarias.

A la vista de la situación actual de paro, y durante la vigencia del presente convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente. No obstante si por necesidades eventuales fuera imprescindible la realización de las mismas éstas se remuneran en 500 pesetas para todos los grupos y categorías, según acuerdo establecido.

Artículo 22.º Incentivos.

Durante la vigencia del presente convenio, en que se ha establecido el doble cartón, se hará un estudio de cuatro meses de venta de los mismos, y si el resultado económico fuese bueno, se establecerá un incentivo por igual a todos los trabajadores. Este incentivo será absorbible dentro del próximo convenio.

Artículo 23.º Ropa de trabajo.

La empresa suministrará uniforme siempre que se exija su utilización para el trabajo, por cuenta de la misma, consistente para el personal femenino en camisa de media manga, falda, y chaqueta de lana, y para el personal masculino, en chaleco, camisa, pantalón negro, palomita o corbata o lazo, en los tonos y formas que la empresa crea convenientes.

CAPITULO VI FALTAS Y SANCIONES

Artículo 24.º Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores, durante su horario laboral, afectado por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 25.º Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

Hasta tres faltas de puntualidad en el mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de efectuarlo. Falta de aseo y limpieza personal, siempre que produzcan quejas por parte de sus compañeros y/o del público.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 26.º Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves, las siguientes:

Más de tres días, y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso del mes, sin que exista causa justificada.

Las discusiones en la sala bien con compañeros o público, que repercuta en la buena marcha del servicio.

Faltar al trabajo un día, al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise, y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente.

Cambiar, mirar o revolver, en los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

La indisciplina en el trabajo, o la desobediencia a sus superiores.

El abandono de trabajo sin causa justificada. Si ocasionase perjuicio a la empresa se calificará de muy grave.

La negligencia maliciosa en el trabajo.

La reincidencia en más de tres faltas leves dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 27.º Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

Más de siete faltas de puntualidad, en el transcurso del mes, sin que exista motivo justificado.

La embriaguez, aunque sea ocasional durante el servicio.

Faltar tres días al trabajo durante el mes, sin que exista motivo justificado.

La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando cause perjuicio grave a la empresa.

El fraude, deslealtad, y abuso de confianza, en las gestiones encomendadas por sus superiores.

El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores, o a la empresa dentro de la sala o fuera de ella, durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado, el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al finalizar éstas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación reiterada de enfermedad.

Inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios, o departamentos de la empresa, siempre que se cometa maliciosamente.

Artículo 27.º

Tres faltas graves de limpieza o aseo personal.

Malos tratos de palabra u obra, y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.

Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

La reincidencia en falta grave dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 28.º Sanciones.

Las sanciones que la empresa legalmente pueda aplicar, según la gravedad y circunstancias de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

Faltas leves

Amonestación verbal.—Amonestación por escrito.

Faltas graves.

Amonestación por escrito.—Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido disciplinario.

Artículo 29.º Abuso de autoridad por superiores.—Procedimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de los representantes de los mismos, o directamente a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos o por sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito, la dirección de la empresa, abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, y se resolverá lo que proceda en el plazo de diez días. En caso contrario los representantes legales de los trabajadores o el propio interesado podrá formular las oportunas denuncias ante la Delegación Provincial de Trabajo, y/o a la Comisión Nacional de Juego.

CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 30.º Derechos sindicales.

En relación con este capítulo, se estará a lo que el Estatuto de los Trabajadores ordene en tal sentido.

Artículo 31.º Fecha de cobro.

El abono de haberes al personal, de hará dentro de los diez primeros días del mes siguiente.

Por los representantes de los trabajadores (ilegible).—Por la empresa (ilegible).

A N E X O I

GRUPOS CATEGORIAS	SALARIO BASE ANTO CONVENIO	INCREMENTO SALARIAL NUEVO CONVENIO 7 %	NUEVO SALARIO BASE
1º JEFES DE SALA	41.128	2.879	44.007
2º JEFES DE MESA.- CAJEROS	37.365	2.616	39.981
3º VENDEDOR-LOCUTOR AUXILIAR DE SALA.- ADMISION	36.824	2.578	39.402

PLUS DE FIESTAS TRABAJADAS

Se aumentan en 250 pts por fiesta, quedando establecido en 2.500 pts fiesta

Santander 15 de Marzo de 1985

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Convenio colectivo de la empresa «Remolques Unidos, S.A.»

En Santander a 30 de abril de 1985, reunidos en los locales de la empresa «Remolques Unidos, S.A.» los representantes económico y social de la misma, para tratar sobre la renovación del convenio colectivo, acuerdan lo siguiente:

1.º Renovar la vigencia del convenio actual, por un año más, comenzando éste el 1.º de abril de 1985 y finalizando el 31 de marzo de 1986.

2.º Renovarlo igual en todos sus términos, excepto en lo económico, lo cual experimenta un aumento del 7 por 100 sobre todos los conceptos salariales, según tablas que se acompañan (anexos 1 y 2).

3.º Enviar el presente acta a la Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo, para su inscripción en el Registro de Convenios.

Firmando la presente ambas partes, en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la representación social, delegado de personal, don Vicente González Zapata.—Por la representación económica, la empresa «Remolques Unidos, S.A.».

anexo - nº 1

CATEGORIA	SUELDO	ANTIGUEDAD	COMPLEMENTO
Capitán	63.502.-	1.671.-	39.437.-
Maquinista Jefe	61.956.-	1.671.-	39.437.-
Oficial de Máquinas de 1ª	61.160.-	1.671.-	38.103.-
Patrón M.C. - M. Mayor	60.160.-	1.234.-	35.093.-
Patrón C. - M. Naval 1ª	58.488.-	1.171.-	31.751.-
Patrón T.I. - M. Naval de 2ª	55.148.-	1.171.-	30.748.-
Contraaestre	54.142.-	1.102.-	29.076.-
Mecamar	51.805.-	1.102.-	28.410.-
Marinero	51.135.-	1.102.-	27.572.-

DEVENGOS NO PERSONALES

	<u>HUNO</u>	<u>DHOS</u>	<u>TRHES</u>	<u>PEQUEÑOS</u>
Mando	2.349.-	2.349.-	4.109.-	1.468.-
Jefatura	1.909.-	1.909.-	3.228.-	1.027.-
Telefonía	2.935.-	2.935.-	4.109.-	1.148.-

anexo - nº 2

CATEGORIA	HORAS EXTRAS	HORAS FESTIVAS	DIAS LIBRES	SALIDAS A LA MAR	
				INFERIOR A 12 HS	SUPERIOR A 12 HS
Capitán	315.-	1.061.-	3.354.-	2.248.-	4.496.-
Maquinista Jefe	306.-	1.034.-	3.266.-	2.248.-	4.496.-
Oficial de Máquinas de 1ª	304.-	1.023.-	3.220.-	2.105.-	4.210.-
Patrón M.C. - M. Mayor	294.-	996.-	3.154.-	1.959.-	3.918.-
Patrón C. - M. Naval de 1ª	288.-	960.-	3.063.-	1.858.-	3.716.-
Patrón T.I. - M. Naval de 2ª	273.-	912.-	2.884.-	1.668.-	3.336.-
Contraaestre	266.-	879.-	2.840.-	1.481.-	2.962.-
Mecamar	255.-	852.-	2.717.-	1.378.-	2.756.-
Marinero	250.-	841.-	2.684.-	1.304.-	2.608.-

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo sindical de trabajo para las actividades
de comercio de materiales de construcción para la región
de Cantabria**

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

Las estipulaciones del presente convenio afectan y obligan a todas las empresas dedicadas a las actividades de comercio de materiales de construcción, radicantes en nuestra región, y a todos los trabajadores que de ellas dependan, siempre que las relaciones laborales estén reguladas por la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, sean mayoristas, minoristas o exclusivistas.

Artículo 2.º Entrada en vigor y plazo de vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de abril de 1985 y tendrá una duración de dos años.

Se considerará automáticamente denunciado en tiempo y forma el 31 de diciembre de 1986. Si la denuncia diera lugar a trámites de revisión del convenio y la duración de las consiguientes deliberaciones rebasara los citados plazos, se seguirán aplicando las cláusulas del presente convenio hasta que dichos trámites finalicen.

Artículo 3.º Compensación y absorción.

Las mejoras salariales o de otro orden que pudiesen sobrevenir durante la vigencia del presente convenio por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales o pactos sindicales sea cual fuere su rango, jurisdicción o ámbito o por las mejoras voluntarias que individual o colectivamente concedan las empresas, serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente convenio, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos anuales, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo, sean superiores a los ingresos totales o anuales que resulten de lo pactado en este convenio.

Artículo 4.º Salarios y revisión.

Para el año 1985 se establece para cada categoría profesional el salario reflejado en la tabla salarial anexa número 1.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de marzo de 1986 un incremento respecto a la misma fecha del año 1985 superior al 7 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. El incremento resultante se abonará con efectos 1 de abril de 1985, y para ello se tomará como referencia la tabla salarial vigente al 31 de marzo de 1985. Para el año 1986 se acuerda un incremento salarial del 6,15 por 100 tomando como base de cálculo las tablas salariales vigentes, incrementadas en la supuesta revisión anteriormente mencionada.

El plus de convenio será abonado por la empresa a sus trabajadores en todos los días que éstos acudan a su trabajo, así como en domingos, festivos, vacaciones y permisos con sueldo, licencias reglamentarias y establecidas en este convenio y ausencias de representantes sindicales por razones de su cargo.

Este plus de convenio incrementará los devengos de las gratificaciones extraordinarias y de la paga anual de beneficios.

Dicho plus de convenio ni se abonará ni se computará para la antigüedad.

Artículo 5.º Paga de beneficios.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a una paga de beneficios consistente en treinta días de salario, incrementados con la antigüedad.

Esta gratificación se abonará dentro del mes de marzo de cada año y este importe indicado anteriormente, será proporcional al número de días efectivos trabajados durante el año anterior.

Artículo 6.º Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Si las vacaciones se disfrutaran fraccionadamente, quince días naturales se disfrutarán entre el 1.º de mayo y 31 de octubre, siempre que se encuentren trabajando el 75 por 100 del personal de la

sección a que pertenezca el peticionario.

Artículo 7.º Licencias.

Desarrollando lo dispuesto en la sección 2.ª del capítulo VII de la reglamentación correspondiente, en relación a las licencias con sueldo, se establecen las siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b) Por muerte y entierro de padres, cónyuge e hijos: Cinco días.
- c) Por alumbramiento de esposa o enfermedad grave de padres, esposa o hijos: Tres días.
- d) Por muerte o enfermedad grave de abuelos, padres políticos, hermanos y descendientes que no sean hijos: Dos días.
- e) Para cumplimiento de deberes de carácter público: Su disfrute se ajustará a su regulación reglamentaria.
- f) Por boda de padres, hijos y hermanos consanguíneos: Un día.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, o podrán reducir este derecho con una reducción en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

Artículo 8.º Aumento por horas de servicio.

Conforme establece el artículo 105 de la Ordenanza Laboral el premio por antigüedad consiste en dos bienios del 5 por 100 cada uno y quinquenios del 7 por 100, sin que en ningún caso pueda exceder del 50 por 100.

Estos porcentajes, lo serán sobre el salario base de este convenio.

Artículo 9.º Prendas de trabajo.

Se facilitarán por las empresas al personal del grupo 4.º de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Comercio, con la excepción de telefonistas y cosedoras de sacos, dos buzos al año, sin que en ningún caso puedan ser compensados en metálico.

En casos especiales y previa justificación, se facilitará una tercera prenda. El personal dependiente recibirá dos prendas por año; la del personal masculino consistirá en una sahariana o similar y la del personal femenino una bata.

Artículo 10.º Jornada laboral.

La jornada laboral del personal afectado por el presente convenio, será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo en cómputo anual distribuidas de lunes a viernes.

En ningún caso se podrá convenir o pactar el trabajo en sábado.

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.º Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de control y aplicación del presente convenio. Las misiones de esta comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de la totalidad del articulado del presente convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Esta comisión estará compuesta por tres miembros de la parte económica y tres por la parte social.

Artículo 13.º Garantía de derechos sindicales.

Las empresas reconocen a los comités o delegados de los trabajadores elegidos legalmente, las garantías establecidas para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.º Contratación del personal.

Cuando por necesidades de trabajo la empresa precise la contratación de trabajadores, tendrá que adaptar dicha contratación a las normas, que al efecto, haya vigentes.

Artículo 15.º Seguro de accidente de trabajo por invalidez permanente absoluta o muerte.

Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes "in itinere", que garantice a los trabajadores accidentados o a sus derecho-habientes, en el caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- a) 1.150.000 pesetas en el caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.
- b) 2.250.000 pesetas en el caso de invalidez permanente absoluta derivada de la misma contingencia.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derecho-habientes con cargo al contrato de seguros de accidentes que se contiene en este artículo, se considerarán como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquéllas alcancen.

Artículo 16.º

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria

Los atrasos económicos derivados de la aplicación del presente convenio tendrán que ser abonados en el plazo máximo de tres meses.

ANEXO I

TARIFA SALARIAL

GRUPO I

Ingenieros y Licenciados.

Ayudantes Técnicos.

Practicantes.

De libre contratación siempre que el salario no sea inferior al legal.

GRUPO II

	S. BASE	P. CONVENIO	TOTAL MES	TOTAL S. ANUAL
Jefe de Personal.....	38.071	13.867	51.938	779.079
Jefe de Compras.....	38.071	13.867	51.938	779.079
Jefe de Ventas.....	38.071	13.867	51.938	779.079
Encargado General.....	38.071	10.787	48.858	732.877
Jefe de Almacén.....	38.071	10.243	48.314	724.722
Jefe de Sucursal.....	38.071	10.061	48.132	721.989
Jefe de Grupo.....	38.071	9.701	47.772	716.566
Jefe de Sección.....	38.071	9.338	47.409	711.122
Encargado Establecimiento	38.071	9.701	47.772	716.566
Viajante.....	38.071	9.338	47.409	711.122
Corredor de Plaza.....	38.071	8.974	47.045	705.678
Dependiente de 25 años	38.071	8.974	47.045	705.678
Depend. 22 a 25 años..	38.071	8.431	46.502	697.522

	S. BASE	P. CONVENIO	TOTAL MES	TOTAL S. ANUAL
Ayudante.....	38.071	8.249	46.320	694.810
Dependiente Mayor.....	38.071	13.678	51.749	776.241
Aprendiz Primer Año...	13.486	4.514	18.000	270.000
Aprendiz Segundo Año..	21.339	1.845	23.184	347.751
Aprendiz Tercer Año...	21.339	1.845	23.184	347.751

GRUPO III

Jefe Administrativo...	38.071	13.867	51.938	779.079
Jefe de Sección.....	38.071	12.600	50.671	760.078
Contable, Cajero, Taquí. mecanografo en idioma extranjero.....	38.071	12.056	50.127	751.921
Oficial Administrativo...	38.071	10.243	48.314	724.722
Auxiliar Administrativo...	38.071	8.431	46.502	697.522
Aspirantes de 15 años.	13.486	4.514	18.000	270.000
Aspirantes. 16 a 17 añ.	21.339	1.845	23.184	347.751
Auxiliar Caja de 16 17 años.....	21.339	1.845	23.184	347.751
Aux. Caja 18 años,...	38.071	8.431	46.502	697.522

GRUPO IV

	S. BASE PTAS/DIA	P. CONVENIO PTAS / DIA	TOTAL MES PTAS / DIA	TOTAL S. ANUAL
Profesional Oficio 1º..	1.268	326	1.594	724.722
Profesional Oficio 2º	1.268	309	1.577	717.301
Capataz.....	1.268	309	1.577	717.301
Mozo Especializado....	1.268	290	1.558	709.012
Mozo.....	1.268	274	1.542	701.361
Telefonista.....	38.071	8.431	46.502	697.522

GRUPO V

Conserje.....	38.071	8.431	46.502	697.522
Cobrador.....	38.071	8.431	46.502	697.522
Viajante, Sereno, Per- sonal de Limpieza.....	38.071	8.431	46.502	697.522

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo de trabajo de la empresa
«Sociedad Anónima Lainz» año 1985**

Artículo 1.º Ambito funcional, personal y territorial.

Este convenio afecta a los establecimientos y centros de trabajo de «Sociedad Anónima Lainz» siendo de aplicación a todos sus trabajadores, con las excepciones legales.

Se regirá por la legislación vigente y dentro de los acuerdos y condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980 de 10 de marzo, asumiendo las estipulaciones y compromisos contenidos en el Acuerdo Interconfederal del Acuerdo Económico y Social 1985/1986.

Artículo 2.º Ambito temporal.

La duración de este convenio será del 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986.

Artículo 3.º Compensaciones.

En lo relativo a compensaciones y mejoras, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º Clasificación del personal.

En base a lo que establece el artículo 16, punto 4 del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal queda reflejada en el anexo I.

Artículo 5.º Jornada de trabajo.

Al ser la nuestra una empresa preferentemente comercial, se ve obligada a considerar en cada faceta la lógica correspondencia entre los horarios de nuestros clientes y el del personal que, directa o indirectamente, con ellos debe relacionarse, no pudiendo por tanto ser rígidos e inamovibles, sino más bien sujetos a las modificaciones que las circunstancias aconsejen.

Los horarios de entrada y salida se condicionarán a las peculiaridades de las diferentes secciones y centros de trabajo, de forma que permitan cumplimentar la jornada en cómputo anual de 1.826 horas 27 minutos de trabajo efectivo.

Artículo 6.º Vacaciones.

Se fijan en veintiseis días laborables ininterrumpidos, o en periodos, que se acordarán, en las secciones en que sea de posible aplicación la segunda modalidad atendándose al espíritu del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se incorpore a la empresa en el curso de año, podrá disfrutar antes de finalizar el mismo la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 7.º Licencias y permisos.

Podrán establecerse de conformidad con el texto del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes variantes:

—Al apartado a): Veinte días naturales en caso de matrimonio, que podrán unirse al período de los días opcionales de las vacaciones del trabajador, teniendo carácter preferente para modificar programas de vacaciones previamente establecidos.

—Licencias no retribuidas: Todo trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables al año no retribuidos, previo aviso a la empresa con cuatro días de antelación y no pudiendo ser solicitados por dos compañeros de una misma sección a la vez.

Artículo 8.º Salario base.

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo y se recogen en el anexo I, implantándose el Salario Mínimo Interprofesional para los períodos de prueba.

Artículo 9.º Salario hora individual.

Se estará a lo dispuesto en el Decreto número 2.380 del 17 de agosto de 1973 («Boletín Oficial del Estado» 238, de 4 de octubre de 1973, artículo 6.º).

Artículo 10.º Antigüedad.

Cuatrienios al 6 por 100 con los límites y excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 25 "promoción económica".

Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en las siguientes fechas: 31 de marzo; 30 de junio; 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Su cuantía será de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y complemento fijo cuando exista.

El personal con dos años de antigüedad en la empresa, al tiempo de ser incorporado al Servicio Militar obligatorio, tiene derecho a percibir, mientras permanezca en esta situación, el importe de las gratificaciones que se devengan en junio y diciembre.

Artículo 12.º Enfermedad.

Cuando el personal afectado por el presente convenio falte al trabajo por encontrarse en situación de incapacidad laboral transitoria justificada mediante los correspondientes partes de baja establecidos por la Seguridad Social, percibirá desde el primer día el importe íntegro del salario y en su caso, con los aumentos por antigüedad y complemento fijo, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 13.º Prendas de trabajo.

Al personal que reciba uniforme con aspecto de calle se le abonará anualmente la cantidad de 9.350 pesetas en concepto de desgaste de ropa y 22.000 pesetas a quienes no lo reciban, haciéndose efectivos estos importes con la mensualidad de octubre.

Artículo 14.º Participación sobre ventas.

Se establece para todo el personal de la empresa un sistema de participación sobre ventas, con aplicación a nivel personal, de sección o centro de trabajo.

Esta participación, por su peculiar carácter, no tendrá la consideración de complemento fijo.

Artículo 15.º Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa abonará a su derecho habiente el importe de dos mensualidades.

Artículo 16.º Ayuda a la jubilación.

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la empresa o cuando cause baja por incapacidad laboral absoluta, cualquiera que sea su antigüedad, recibirá el importe de una mensualidad.

Artículo 17.º Horas sindicales.

En virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 18.º Comisión mixta.

Se acuerda que para el seguimiento del presente convenio y para el logro de las más cordiales relaciones laborales en el seno de la empresa, funcionará una comisión mixta que estará compuesta por los miembros del comité de empresa y los representantes de la misma que han tomado parte en estas negociaciones.

CLASIFICACION PROFESIONAL Y SALARIO BASE PARA 1986

(Salarios existentes en 31.12.84 + 7%)

	A		B		C	
	Menstrual	Anual	Menstrual	Anual	Menstrual	Anual
ADMINISTRACION						
Jefes de Sección	62.060	992.960	57.780	924.480	52.965	847.440
Oficiales	50.825	813.200	48.685	776.960	46.331	741.296
Auxiliares	43.959	703.344	40.818	653.088		
SERVICIOS MERCANTILES						
Jefes de Sección	58.850	941.600	54.948	879.168	50.238	803.808
Agentes de Ventas	54.948	879.168	47.097	753.552	42.673	682.768
Dependientes	50.238	803.808	46.313	741.008	40.818	653.088
SERVICIOS AUXILIARES						
Jefes de Sección	62.060	992.960	57.780	924.480	52.965	847.440
Especialistas	48.685	778.960	46.331	741.296	44.191	707.056
Subalternos	46.313	741.008	42.388	678.208	40.818	653.088

Definición de los puestos de trabajo

Se establece una clasificación de todo el personal de la empresa «Sociedad Anónima Laínz» en tres grandes grupos:

Servicios administrativos

Se incluye en este grupo a cuantos se dedican a labores administrativas con los siguientes subgrupos:

Jefe de sección

Aquellos que ostentan responsabilidad sobre una función o grupo administrativo.

Oficiales

Quienes a las órdenes de un superior jerárquico desarrollan actividades administrativas.

Auxiliares

Los que en grado secundario inician o desempeñan servicios administrativos.

Servicios mercantiles

Comprende al personal que directamente ejecuta operaciones de compra o venta de mercancía.

Jefe de sección

Aquellos a quienes se responsabiliza de una determinada función o grupo relacionada con la compra o venta.

Agentes de venta

Los que tienen a su cargo la gestión exterior de ventas y su buen fin.

Dependiente

Quien realiza las operaciones de venta y cobro interiores, atendiendo al mantenimiento, orden, aspecto, vigilancia, etc. de sus respectivas secciones.

Servicios auxiliares

Comprende a todo el personal que tiene a su cargo la realización de funciones derivadas de las actividades de la empresa, no específicas de los dos grupos anteriores.

Jefes de sección

Aquellos a quienes se responsabiliza de un determinado grupo o función de estos servicios.

Especialistas

Todos cuantos desempeñan funciones que requieran una cierta especialización, conocimiento u oficio.

Subalternos

Comprende a todos aquellos que desarrollan concretas funciones auxiliares, tales como: Vigilancia, limpieza, ordenanza, etc.

Con todos estos apartados se establecen grados diferenciados en su remuneración, señalados con las letras "A", "B" y "C", de acuerdo con las circunstancias personales de quienes se incluyen en ellos.

De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la movilidad funcional dentro de la empresa.

Diligencia

Se extiende para hacer constar que el contenido del articulado que antecede y el que se especifica en el anexo I, es fiel transcripción de lo acordado por la comisión negociadora y en prueba de conformidad, lo firman todos sus componentes en Santander a 26 de abril de 1985.

Don Fernando Mendiguchía Castro (U.G.T.); Don Rufino Salmón Grijuela (no afiliado); Don Manuel Pérez Blanco (U.G.T.); M. José Gutiérrez Martínez (no afiliada); Don Gonzalo Ibáñez Herrera (U.G.T.); Don José I. Lecubarri de Arri (representación de empresa); Don José Antonio Fernández Molino (CC.OO); Don Avelino Pérez de la Pinta (representación empresa); Don Delfín Sánchez de Cos (no afiliado).

725

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo de trabajo de «Talleres Cobo Hermanos, S.L.»

**CAPITULO PRIMERO
AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º Ambito funcional.

Los preceptos del presente convenio son de aplicación en la empresa «Talleres Cobo Hermanos, S.L.» domiciliada en Guarnizo (Cantabria).

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que presten su servicio en la empresa «Talleres Cobo Hermanos, S.L.» cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola excepción de los altos cargos.

Artículo 3.º Ambito territorial.

Este convenio afectará a la empresa «Talleres Cobo Hermanos, Sociedad Limitada» y a los trabajadores de la misma que realicen su actividad en la región de Cantabria.

Artículo 4.º Ambito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1.º de mayo de 1985 y su vigencia será de un año.

Artículo 5.º Denuncia.

Este convenio se considera, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma, para cada uno de los grupos homogéneos de materias, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 6.º Condiciones personales más beneficiosas.

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPITULO II RETRIBUCIONES

Artículo 7.º Salarios y sueldos.

Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente convenio serán los que para categoría se señalan en el anexo número 1 del mismo.

Artículo 8.º Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio que se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que para cada categoría profesional se señala en el anexo número 1 de este convenio.

Este plus convenio se percibirá también por los sábados, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de la semana.

Este plus convenio no computará a los efectos de antigüedad y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 9.º Antigüedad.

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios, en cuantía del 5 por 100 calculado sobre los salarios y sueldos base del presente convenio.

Artículo 10.º Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajadores que presten servicios en puestos, excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento del 20 por 100 si se da una de las tres circunstancias, del 25 por 100 si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30 por 100 si se dan las tres circunstancias conjuntamente. Estos complementos se calcularán sobre el salario base establecido en el presente convenio para el oficial de 1.ª.

Artículo 11.º Primas de producción.

Las primas de producción, se calcularán en base a la productividad, conocimientos, interés y calidad de trabajo de cada uno de los trabajadores. Esta prima se establecerá de manera personal entre la dirección de la empresa y cada uno de los trabajadores.

Artículo 12.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos base de este convenio más antigüedad y plus convenio.

El pago de estas gratificaciones se hará los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Artículo 13.º Gratificación especial de vacaciones.

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de treinta días para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en la empresa superior a diez años y de quince días para los que tuvieran una antigüedad inferior a la señalada.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este convenio, más antigüedad.

La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de cada empresario.

Artículo 14.º Gratificación especial por dedicación.

La gratificación especial por dedicación se abonará a razón de quince días, para los trabajadores de la empresa que cumplan los siguientes requisitos:

Absentismo individual al término del convenio inferior o igual al 2 por 100 del cómputo general de horas a trabajar en el período del convenio.

Menos de diez faltas de puntualidad durante el presente convenio.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este convenio, más antigüedad.

Asimismo esta gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes a opción del empresario.

Artículo 15.º Horas extras.

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de esta empresa.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

CAPITULO III PLUS DE DISTANCIA, VIAJES, DIETAS

Artículo 16.º Plus de distancia.

Este plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas.

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 8,70 pesetas/kilómetro.

Artículo 17.º Viajes y dietas.

El personal de esta empresa se desplazará fuera del centro de trabajo cuando las necesidades laborales así lo requieran y previa autorización de la empresa. Para los desplazamientos se seguirán las siguientes normas:

La dieta completa de los tres primeros días se abonará a razón de 2.038 pesetas/día.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres días, la dieta a partir del cuarto día será de 1.830 pesetas/día.

La media dieta será de 621 pesetas.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comidas sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento por la misma y debida justificación por el trabajador.

CAPITULO IV JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18.º Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta (40) horas semanales.

Esta jornada se distribuirá de la siguiente manera:

De lunes a viernes desde las ocho horas a las trece horas y desde las catorce horas y treinta minutos a las diecisiete horas y treinta minutos.

Asimismo quedan establecidos los siguientes puentes:

7 de junio de 1985.

26 de julio de 1985.

17 de marzo de 1986.

La recuperación de las horas se realizará a razón de una hora diaria durante veinticuatro días laborables, desde el día 20 de mayo de 1985 hasta el día 24 de junio de 1985. Aquellos trabajadores que por causar baja no recuperen las horas correspondientes en estas fechas lo deberán hacer en las fechas que la empresa determine.

Artículo 19.º Vacaciones.

Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrá utilizarse para trabajar en otras empresas y serán proporcionalmente a los días trabajados en el año anterior a la fecha de disfrute, computándose a estos efectos los días por ausencia debido a enfermedad o accidente como días trabajados pero no las ausencias injustificadas.

Estas vacaciones se disfrutarán durante el mes de agosto.

Las vacaciones serán retribuidas con arreglo al salario base, más antigüedad y plus convenio.

Durante dicho período del mes de agosto la empresa de común acuerdo con los trabajadores designará un retén de los mismos para atender trabajos necesarios.

Artículo 20.º Licencias retribuidas.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, hijos, nietos y hermanos políticos.
- e) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos y hermanos consanguíneos.
- f) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- g) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- h) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.
- i) Un día por traslado de domicilio.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber perciba una indemnización, se descontarán el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Cuando por los motivos previstos en los apartados b, c, d, e y f, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

Desplazamiento entre 75 y 250 kilómetros, un día.

Desplazamiento superior a 250 y hasta 500 kilómetros, dos días.

Desplazamiento superior a 500 kilómetros.

Artículo 21.º Permisos sin retribución.

Los trabajadores podrán disfrutar de permisos sin percibo de retribución de la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

Este permiso será como máximo de cuatro días por año natural.

El trabajador que desea disfrutar del referido permiso, deberá comunicárselo a la dirección de la empresa con una antelación al menos de tres días.

El número máximo de trabajadores que podrá disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será de dos trabajadores.

Artículo 22.º Excedencias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la

suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo incorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en cargo o función.

CAPITULO V CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 23.º Contratación laboral y formación profesional.

La contratación laboral se regulará conforme a lo acordado por el A.E.S. y según Decretos números 1.989/1984 de fecha 17 de octubre de 1984; 1.991/1984 de fecha 31 de octubre de 1984; 2.104/1984 de fecha 21 de noviembre de 1984 y 1.992/1984 de fecha 31 de octubre de 1984.

Artículo 24.º Aprendizaje.

Con independencia de lo previsto en el artículo 23 de este convenio, el paso de aprendices a la categoría de oficial de 3.ª, se efectuará de acuerdo con las condiciones que se especifican en los artículos 25 y 26.

Artículo 25.º Ascenso del aprendiz a categoría de oficial.

Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de oficial de 3.ª será preceptivo que el aprendiz supere las pruebas de aptitud ante un tribunal constituido de la siguiente manera:

Un presidente que será un maestro de taller o jefe y que será designado de común acuerdo entre la dirección de la empresa y los delegados del personal y, en defecto de estos últimos, el sindicato.

En defecto de acuerdo, la designación la hará el delegado provincial de Trabajo.

Un vocal designado por la dirección de la empresa y otro por los delegados del personal o por el sindicato más representativo.

Los aprendices que tuvieran aprobadas totalmente la formación profesional de primer grado, así como el curso de formación del P.P.O., ascenderán a la categoría de oficial de 3.ª al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos a examen.

Artículo 26.º Inexistencias de vacantes.

El aprendiz declarado apto para el ascenso a la categoría de oficial de 3.ª y que no pudiera ascender por no existir vacantes, percibirá mientras permanezca en esta situación la retribución de oficial de 3.ª.

CAPITULO VI GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 27.º Competencias, derechos y garantías de los delegados del personal.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representen y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán todas aquellas competencias y garantías que se les atribuyan en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias.

Artículo 28.º Acumulación de horas de licencias por asuntos sindicales.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los delegados de personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros.

Artículo 29.º Incorporación al trabajo en permisos del servicio militar.

Los trabajadores en el servicio militar que tuvieran permiso igual o superior a siete días podrán incorporarse al trabajo.

En el caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción del empresario la incorporación del trabajador a la empresa si éste lo solicita.

Artículo 30.º Jubilación.

La comisión mixta de interpretación del convenio, gestionará ante la administración la posibilidad de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, a partir de los sesenta y dos años de edad y con pensión del 100 por 100 del salario de cotización, sin que en ningún caso la empresa tenga que abonar cantidad o complemento alguno al trabajador ni a la Seguridad Social con ocasión de las posibles jubilaciones anticipadas.

Las vacantes que se produjeran con este motivo, serán cubiertas con trabajadores en situación de paro.

Artículo 31.º Seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa cumplirá en todo momento con lo establecido en la legislación vigente en la materia.

Asimismo la empresa tomará las medidas adecuadas para que sus trabajadores sean reconocidos anualmente.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará, al menos semestralmente. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos no será retribuido.

Artículo 32.º Prendas de trabajo y material de protección.

La empresa entregará al personal dos buzos de trabajo al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

De no haber acuerdo entre la empresa y el trabajador en cuanto a las prendas de protección, resolverá la comisión mixta de interpretación del convenio y de no haber acuerdo en el seno de esta comisión, se someterá al Gabinete de Seguridad e Higiene.

Artículo 33.º Recibos de salarios.

La empresa utilizará necesariamente, para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el autorizado por la Delegación de Trabajo.

Artículo 34.º Recibo de finiquito.

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del delegado de personal y, en su defecto a la del sindicato a que esté afiliado.

Artículo 35.º Comisión mixta.

Se constituye una comisión mixta que tendrá, además de las funciones señaladas por este convenio, las de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión se reunirá cuando lo considere necesario una de las partes.

Esta comisión quedará constituida de la siguiente manera:

Por parte de la empresa: Don Federico Cobo Cagigas.

En representación de los trabajadores: Don Fortunato Porras Sierra, don Francisco Javier Perojo González y don Antonio Areces Pérez.

En cada reunión que se celebre será elegido un moderador y se levantará acta de lo tratado.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios otorgando tal calificación la representación de los trabajadores o la representación de la empresa.

En el primer caso la comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Artículo 36.º Normas supletorias.

En todo lo previsto en el presente convenio, será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales de general aplicación.

Disposición adicional primera.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Disposición adicional segunda.—Cláusula de revisión salarial

No se dispone en el presente convenio, ninguna cláusula de revisión salarial que se efectúe dentro de los términos pactados en el acuerdo.

Disposición adicional tercera.—Regulación de horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, sin que en todo caso, se sobrepase el límite legal establecido en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Como establece el Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto, en orden a este interés la cotización a la Seguridad Social se incrementará en diez puntos, correspondiendo un 50 por 100 de este incremento a la empresa y el otro 50 por 100 al trabajador.

Se exceptúa de este incremento las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, teniendo esta última consideración las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate o mantenimiento.

Disposición adicional cuarta.—Productividad

Ambas partes conscientes de que se ha de mejorar la eficacia del sistema productivo, potenciarán la racionalización de la organización productiva, la mejora de la tecnología, la programación de la producción y las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, así como cuantas medidas puedan contribuir a la mejora de las estructuras organizativas en orden a un aumento de la productividad y competitividad de la empresa.

Disposición adicional quinta.—Expediente de regulación de empleo

Respecto a expedientes de regulación de empleo, ambas partes manifiestan que el procedimiento legalmente establecido debe ser estrictamente observado, con objeto de ofrecer a los trabajadores y a la empresa plena garantía de objetividad respecto a los plazos, información amplia, etc. y a fin de procurar la emisión de los dictámenes exigidos por la norma legal en tiempo oportuno.

Al objeto de evitar posibles irregularidades por parte de la empresa y trabajadores en los expedientes de reducción de jornada y suspensión temporal, se considera necesario:

a) Revisar que no se respeten o trabajen horas extraordinarias habituales.

b) Que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que seguirá durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, debiendo ser en todo caso visado por la autoridad laboral.

Por la empresa (ilegible).—Por los trabajadores (ilegible).

Disposición adicional sexta.—Derechos supletorios

En las materias no reguladas en este convenio, las relaciones laborales se regularán por el Estatuto de los Trabajadores y la vigente Ordenanza sobre el sector, y demás disposiciones legales vigentes, así como las que se promulguen durante el ámbito de este convenio.

Disposición adicional séptima.—Paz social

Las partes firmantes aunque reconocen formalmente la existencia del derecho a huelga, de acuerdo con las leyes que la regulan, se comprometen no obstante durante la vigencia del presente convenio a no recurrir a la huelga por una parte y consecuentemente, al cierre patronal por la otra, sino después de haber agotado todos los medios de entendimiento.

TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENIO

Categorías	Salario o Sueldo	Plus Convenio por día de trabajo	RETRIBUCION MINIMA ANUAL
<u>PERSONAL OBRERO</u>			
Trabajador de 16 años	522,-		229.680,-
Trabajador de 17 años	828,-		364.320,-
Peón	1.621,-	223,-	793.074,-
Especialista	1.656,-	250,-	818.140,-
Oficial de 3ª	1.669,-	271,-	831.378,-
Oficial de 2ª	1.710,-	291,-	856.578,-
Oficial de 1ª	1.747,-	317,-	882.166,-
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>			
Almacenero	51.149,-	275,-	840.111,-
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>			
Jefe de 1ª	71.906,-	384,-	1.177.140,-
Jefe de 2ª	66.341,-	356,-	1.089.393,-
Oficial de 1ª	60.776,-	323,-	996.886,-
Oficial de 2ª	55.535,-	298,-	911.942,-
Auxiliar Admnte	51.059,-	275,-	838.806,-
Viajante	60.776,-	323,-	996.886,-
Aspirante de 16 años	30.755,-		445.960,-
Aspirante de 17 años	35.305,-		511.923,-
<u>PERSONAL TECNICO</u>			
Ingenieros, Arquitectos y licenciados			
	92.801,-	496,-	1.523.182,-
Ingenieros Técnicos			
	86.599,-	463,-	1.421.440,-
Jefe de Taller			
	71.318,-	383,-	1.171.225,-
Maestro de Taller			
	61.747,-	329,-	1.013.113,-
Encargado			
	54.681,-	292,-	897.330,-
Deliniante Proyectista			
	67.931,-	364,-	1.115.312,-
Deliniante de 1ª			
	60.775,-	323,-	996.871,-
Deliniante de 2ª			
	55.536,-	298,-	911.956,-

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo laboral de hostelería de Cantabria
para 1985-1986**

Artículo 1.º Ambito territorial.

El ámbito de aplicación del presente convenio, se circunscribe a la región de Cantabria.

Artículo 2.º Ambito funcional.

El presente convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que estén o puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería aprobada por Orden Ministerial de 28 de febrero de 1984.

Se incluye expresamente a las empresas dedicadas a la prestación de servicios de hostelería a colectividades de todo tipo.

Artículo 3.º Ambito personal.

Se regirán por el presente convenio, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo anterior.

Por el personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos expresamente:

- a) El personal que presta sus servicios en los coches-camas y coches restaurantes de ferrocarriles.
- b) El personal que preste sus servicios en los establecimientos dependientes directamente de la Administración Militar.

Artículo 4.º Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor en su totalidad, el día 1 de enero de 1985.

Su duración será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1986.

Artículo 5.º Denuncia.

A los efectos oportunos, este convenio se considera denunciado en tiempo y forma legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio, un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 6.º Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos al 1.º de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el presente convenio a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Caso de ser operativa esta revisión salarial, el incremento resultante de su aplicación, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

La revisión salarial correspondiente al año 1986, tendrá carácter proporcional y se aplicará cuando el IPC previsto para dicho año, registrare al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 6 por 100 respecto a la cifra que resultara para dicho IPC en 31 de diciembre de 1985, abonándose el incremento salarial resultante en una sola paga, dentro del primer trimestre de 1987, y una vez sea constatada oficialmente la aplicación y cuantía de la revisión.

Artículo 7.º Condición más beneficiosa.

A todos los efectos, se respetarán las condiciones más beneficiosas a los trabajadores que hayan venido disfrutándolas en la fecha de la firma de este convenio.

Artículo 8.º Contratación y cese.

La contratación de los trabajadores se ajustará a las disposiciones legales.

Todo trabajador para el asesoramiento oportuno, tendrá derecho a recibir copia de su nómina de liquidación y finiquito antes de proceder a su firma.

Todo trabajador está obligado a avisar al empresario con quince días de antelación al cese voluntario en el trabajo, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los quince días. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo el empresario estará obligado a preavisar con quince días de antelación al trabajador cuando el contrato temporal quede rescindido. El trabajador estará obligado a acusar recibo de previo aviso por escrito. Si el empresario no preavisa con quince días de antelación, estará obligado a abonar al trabajador un día de salario por cada uno de demora, con el tope de quince días.

Artículo 9.º Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo al año, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, entendiendo como tal la permanencia en el puesto de trabajo.

La duración de la jornada anual queda establecida en mil ochocientas veintiseis horas y veintisiete minutos de trabajo efectivo.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas diarias de trabajo efectivo, en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

El calendario laboral de la empresa, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y estará visado por la Delegación de Trabajo.

Artículo 10.º Descansos semanales.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido.

Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, se abonarán el día 15 de cada uno de los meses citados, a razón de una mensualidad por cada paga, consistente en el salario-convenio.

Artículo 12.º Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente convenio serán de treinta días naturales, abonándose a razón de salario real. Las empresas fijarán de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su ausencia con ellos mismos, el calendario anual de vacaciones.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden como mínimo con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

En caso de que el inicio del período vacacional coincida con el descanso semanal, las vacaciones se iniciarán en todo caso una vez finalizado dicho descanso semanal.

Artículo 13.º Licencias retribuidas.

Las empresas y establecimientos sujetos a este convenio, concederán las licencias retribuidas que soliciten los trabajadores, por causas y plazos que a continuación se señalan:

- 1.º Por matrimonio, quince días naturales.
- 2.º Por alumbramiento de esposa, cuatro días naturales.
- 3.º Por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos:
 - a) Tres días naturales si el sepelio tiene lugar dentro de la provincia.
 - b) Cuatro días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - c) Cinco días naturales, si es en el resto de España.
- 4.º Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos políticos; abuelos o nietos:
 - a) Dos días naturales si el sepelio es dentro de la provincia.
 - b) Tres días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - c) Cuatro días naturales si es en el resto de España.
- 5.º Por matrimonio de un hijo del trabajador:
 - a) Dos días naturales si la boda tiene lugar dentro de la provincia.
 - b) Tres días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - c) Cuatro días naturales en el resto de España.

En caso de matrimonio de un hermano del trabajador, corresponderán uno, dos o tres días respectivamente.

6.º Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

7.º Un día por traslado de domicilio habitual.

8.º Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales.

9.º Por enfermedad de hermanos, nietos o abuelos, dos días naturales.

10.º Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para ellos, cuando los trabajadores cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 14.º Horas extraordinarias.

Ambas partes asumen el contenido del Acuerdo Económico y Social sobre los efectos positivos que conlleva la supresión de las horas extraordinarias habituales, sujetándose en su realización a lo establecido en el título II, capítulo IV, artículo 8.º del AES.

No obstante, y para el caso de resultar imprescindible su realización, se establece como tipo unitario de valor de la hora extraordinaria, incluidos los recargos correspondientes, el de 510 pesetas.

Artículo 15.º Servicios extras y de temporada.

Los trabajadores de temporada disfrutarán de los salarios establecidos en este convenio.

Los servicios extras se pagarán con arreglo a las siguientes normas:

a) Se establece un baremo de comensales, por categorías de establecimientos:

1.º Restaurantes de cinco y cuatro tenedores, hoteles de cinco y cuatro estrellas y cafeterías especiales, servirán catorce comensales.

2.º Restaurantes de tres tenedores, hoteles de tres estrellas y cafeterías de primera, servirán dieciséis comensales.

3.º En las demás categorías, servirán dieciocho comensales.

b) El abono será a razón de 3.100 pesetas por servicio contratado.

c) El cocinero contratado percibirá 5.650 pesetas por servicio.

d) La manutención de estos trabajadores será por cuenta de la empresa, siempre que efectúen el montaje y desmontaje.

Artículo 16.º Antigüedad.

Los aumentos de sueldo por tiempo de servicio que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se calcularán, sin carácter acumulativo sobre el salario de convenio.

Estos aumentos tendrán las siguientes proporciones:

Años de servicio	Porcentaje
Tres años.....	3 por 100
Seis años.....	8 por 100
Nueve años.....	16 por 100
Quince años.....	26 por 100
Diecinueve años.....	38 por 100
Veinticuatro años.....	45 por 100
Treinta años.....	50 por 100

Artículo 17.º Salarios.

El crecimiento salarial para 1985 será de un 7,5 por 100 aplicado sobre las tablas salariales correspondientes a 1984, incrementadas con la revisión salarial correspondiente a 1984.

El incremento salarial para 1986, será igual al 107 por 100 de la previsión de inflación del Gobierno para dicho año.

Artículo 18.º Excedencia.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a la excedencia voluntaria, siendo requisito para ello que el trabajador lleve al servicio de la empresa un mínimo de un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, causando baja definitiva si no solicita el reintegro con una antelación no inferior a treinta días a la fecha de su vencimiento. Al término de la excedencia el trabajador ocupará la primera vacante

que se produzca en el centro de trabajo o centros de trabajo de tener la empresa más de uno.

Excedencia especial

Pasarán a esta situación los trabajadores que sean nombrados para un cargo de carácter público, político o sindical, cuyo desempeño les impida la realización de su trabajo habitual. Esta excedencia comporta la reserva de plaza para el momento en que concluya la situación que la motiva. La solicitud de reintegrarse al servicio de la empresa habrá de formularse dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el desempeño de dicho cargo y dicho reintegro tendrá lugar en el plazo de quince días desde el siguiente a la fecha de la petición. Las empresas en estos casos podrán contratar personal para cubrir estas ausencias.

Artículo 19.º Servicio militar.

A todo trabajador que se incorpore al servicio militar, le será reservado su puesto de trabajo, debiendo reintegrarse al mismo en el plazo máximo de un mes de finalizar dicho servicio por licenciamiento.

Asimismo, el trabajador que llevare tres años consecutivos de permanencia en la empresa en el momento de su incorporación a filas, percibirá las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad durante todo el tiempo de prestación del servicio militar.

Artículo 20.º Enfermedad y accidente.

Todo trabajador que se encuentra de baja por enfermedad o accidente no laboral, cuando su función a realizar fuese desempeñada por los compañeros del mismo, siempre que aquél llevare en la empresa un mínimo de seis meses, tendrá derecho a percibir, a partir de treinta días después de la baja y durante un período máximo de doce meses, el complemento necesario para que, computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por I.L.T., alcance el 100 por 100 del salario convenio.

El trabajador que cause baja por accidente de trabajo, percibirá, con cargo a la empresa, y a partir del octavo día de baja, la diferencia de lo que perciba por I.L.T. de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 del salario convenio, hasta un período máximo de doce meses. En el supuesto de que la empresa sustituya al trabajador en I.L.T., por un trabajador interino, aquélla sólo estará obligada a satisfacer a aquél el complemento a que se refiere el párrafo anterior cuando éste llevase a su servicio más de cinco años, y a partir del cuarto mes de aquella situación.

Artículo 21.º Jubilación.

Al producirse la jubilación del trabajador que lleve como mínimo veinte años de servicio en la empresa, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades de salario real y una mensualidad más por cada tres años que excedan de los veinte de referencia.

Las partes firmantes de este convenio, conscientes del problema del desempleo, instan a empresarios y trabajadores a la celebración de acuerdos formales mediante los cuales aquellos trabajadores comprendidos entre los sesenta y sesenta y cuatro años inclusive reciban una cantidad indemnizatoria o estímulo económico, para el supuesto en que opten por su jubilación voluntaria.

Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 41/81 de 20 de agosto sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años, las empresas afectadas por este convenio, de mútuo acuerdo con el trabajador que desee jubilarse, podrá hacerlo y será sustituido simultáneamente por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Artículo 22.º Alojamiento y manutención.

Los trabajadores que se señalan en el anexo III de la Ordenanza Laboral, tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa, como complemento salarial, en especie y durante los días en que presten su servicio, la manutención y el alojamiento.

Los complementos señalados se pueden sustituir o compensar en la forma determinada en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 23.º Contratados por horas.

Aquellos trabajadores que fueren contratados por horas de trabajo, percibirán sus salarios en forma proporcional al número de horas trabajadas y con arreglo a los que figuran en el cuadro de retribuciones de este convenio para su categoría o actividad profesional.

Artículo 24.º Clasificación profesional de los trabajadores.

Los trabajadores que hayan de prestar servicio en las empresas serán sometidos a una prueba de calificación profesional, al objeto de ocupar las plazas de acuerdo con sus aptitudes y capacidad que corresponda.

Los trabajadores, a efectos de su retribución, se clasifican de conformidad con el anexo número 1.

Artículo 25.º Trabajos en días festivos.

En el supuesto de realizar trabajos en días festivos no dominicales, la empresa abonará al trabajador el importe del día festivo con un incremento del 150 por 100 sobre el salario diario. De no ser así, el trabajador tendrá derecho a otro día de descanso dentro de los siete días anteriores o posteriores a la festividad de que se trate, sin incremento económico alguno.

Podrá pactarse entre empresa y trabajador, acumular en las vacaciones anuales, tantos días más de descanso como festivos se hubieran trabajado.

En los casos en que el descanso semanal del trabajador coincida con un festivo, así como en el supuesto de acumular los festivos a las vacaciones, el trabajador no sufrirá pérdida alguna de los descansos que tenga derecho a disfrutar en cómputo anual.

Artículo 26.º Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o en caso contrario a su compensación en metálico.

La empresa y los representantes de los trabajadores fijarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropa de trabajo, la cual sólo podrá utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores deberán hacer un correcto uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de higiene y de aseo personal, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral.

Se entiende por ropa de trabajo:

a) Personal de smoking.

—Smoking con pantalón.

—Camisa blanca.

—Corbata o pajarita.

—Zapatos o zapatillas.

—Chaquetilla.

b) Resto del personal.

—Pantalón.

—Camisa.

—Corbata o pajarita.

—Chaquetilla.

—Gorro.

c) Personal de mantenimiento.

—Buzo.

d) Personal femenino.

—Uniforme completo.

Artículo 27.º Retribuciones.

Las empresas que hubieran suprimido en su día el sistema de porcentaje y hubieran venido abonando a sus trabajadores el promedio personal de aquel porcentaje, más el incremento fijado en los convenios anteriores, vendrán obligadas a satisfacer para el año 1985

como mínimo, el promedio del salario anual de 1984 más 5.000 pesetas.

Artículo 28.º Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce horas de la noche y las ocho de la mañana, tendrán una retribución específica, incrementada como mínimo, con un 25 por 100 sobre el salario base hora, salvo que el salario hubiese sido establecido atendiendo a que el trabajo, sea nocturno por su propia naturaleza.

El conserje de noche percibirá su remuneración específica incrementada en 2.000 pesetas.

El sereno y el vigilante de noche percibirán su remuneración específica incrementada en 1.000 pesetas.

Artículo 29.º Seguridad e higiene.

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 30.º Derechos sindicales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías.

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos: Aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegado de personal o miembros del comité de empresa:

—Hasta cien trabajadores, quince horas.

—De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

—De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

—De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

—De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Artículo 31.º Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria de interpretación y aplicación de este convenio, que estará compuesta por miembros de cada una de las partes que hayan intervenido en la comisión deliberadora de este convenio en proporción a su representación en el mismo: U.G.T., U.S.O, CC.OO, y Asociación Empresarial de Hostelería de Cantabria.

El domicilio de la misma queda fijado en Santander, calle Castelar, número 5 - 1.º derecha.

La comisión paritaria se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento del convenio colectivo.

Asimismo tendrá como función estudiar las distintas clasificaciones profesionales y en general la problemática laboral del sector.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Ordenamiento Jurídico Laboral.

CLASIFICACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORESGRUPO I

Jefe Administrativo
 Jefe de cocina
 Jefe de comedor
 Jefe de recepción

GRUPO II

Cajero
 Cocinero único
 Contable
 Encargada de lencería
 Encargado
 Gobernanta
 Jefe de sala
 Oficial administrativo
 Oficial de servicios
 auxiliares
 Primer conserje de día
 Recepcionista
 Repostero
 Segundo jefe de cocina
 Segundo jefe de comedor
 Segundo jefe de sala

GRUPO III

Auxiliar administrativo
 Cajero de comedor
 Cocinero
 Conserje de día
 Conserje de noche
 Encargado de economato
 y bodega
 Facturista
 Mecánico calefactor
 Segundo encargado
 Subgobernanta
 Telefonista

GRUPO IV

Almacenero-B odegüero
 Ayudante conserje de día
 Bodeguero
 Cafetero
 Camarero
 Camarero de pisos
 Cobrador
 Conductor
 Dependiente
 Oficial repostero
 Portero de accesos
 Portero recibidor
 Portero de servicio
 Sereno
 Taquillero
 Vigilante de día y de noche

GRUPO V

Ascensorista
 Ayudante
 Camarera de pisos
 Costurera-Zurcidora
 Lencera-lavandera
 Mozo de almacén
 Mozo de equipajes
 Ordenanza
 Planchadora
 Limpiador-Limpiadora

GRUPO VI

Aprendices de 1º y 2º año
 Pinches de 16 y 17 años y
 Botones

TABLAS SALARIALES 1.985

<u>GRUPO</u>	<u>SALARIO CONVENIO</u>	<u>SALARIO AÑO</u>
I	61.697	863.758
II	56.599	792.386
III	51.554	721.756
IV	49.487	692.818
V	47.317	662.438
VI	34.633	484.862

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo del personal de la fundación pública
de los servicios del complejo municipal de deportes
del excelentísimo Ayuntamiento de Santander**

Artículo 1.º Ambito personal.

Las estipulaciones de este convenio afectan a las relaciones laborales existentes entre la fundación pública del excelentísimo Ayuntamiento de Santander de los servicios del complejo municipal de deportes y el personal que presta servicios en el mismo.

Artículo 2.º Vigencia.

El presente convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor, a efectos económicos, a partir de 1.º de enero de 1985, y finalizando el 31 de diciembre del mismo año, pudiendo ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su caducidad.

Artículo 3.º Compensación y absorción.

Los salarios pactados en el presente convenio no sufrirán modificación durante su vigencia, ni en su cuantía ni en su estructura por causa de la entrada en vigor de disposiciones legales o reglamentarias sobre esta materia. Únicamente serán aplicables si globalmente considerados superan el nivel total del convenio, en caso contrario se considerarán compensados y absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo.

Artículo 4.º Comisión paritaria.

Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este convenio se crea una comisión paritaria compuesta por los siguientes miembros:

—Por parte de la fundación: Don José M.ª García Rivero.

Por los trabajadores: Don Daniel González Gutiérrez; don Antonio Echevarría Toca; don Antonio Sánchez Blanco.

Sin perjuicio de las funciones que a esta comisión le atribuyen las disposiciones legales sobre la materia, intervendrá en:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación facultativa de los problemas de carácter colectivo.
- c) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Artículo 5.º Funciones distintas a las propias.

El personal afectado por este convenio podrá ser destinado, con carácter provisional, a realizar funciones distintas a las suyas propias, excepto el personal técnico-administrativo, sin que ello suponga

perdida de la categoría profesional o desdoro de la misma, ni disminución de la retribución.

Artículo 6.º Retribuciones.—Salario base y complemento.

Son los que figuran en las tablas como anexo I al final del convenio.

Artículo 7.º Complemento personal de antigüedad.

Por este concepto los trabajadores afectados por este convenio percibirán trienios del 8 por 100 sin limitación en el número de los mismos y sin perjuicio ni pérdida de los mismos por cambio de categoría profesional.

Artículo 8.º Gratificaciones extraordinarias.

Por este concepto los trabajadores percibirán las siguientes gratificaciones:

De verano: Por importe de treinta días de salario base, antigüedad y complemento retributivo.

De Navidad: Por importe de treinta días de salario base, antigüedad y complemento retributivo.

De marzo: Por importe de quince días de salario base, antigüedad y complemento retributivo.

De octubre: Por importe de quince días de salario base, antigüedad y complemento retributivo.

Estas gratificaciones se percibirán junta a la paga mensual correspondiente.

Artículo 9.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen en horas hábiles de trabajo se abonarán con un 75 por 100 de recargo y las efectuadas en domingo, festivo o nocturno, siempre que sean prolongación del turno normal de trabajo, tendrán un recargo del 125 por 100.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a la limitación que señala la Ley, salvo en los casos especiales.

La fórmula para su abono será la que recoge el Estatuto de los Trabajadores en vigor y cuya tabla se hace constar en el anexo II de este convenio.

Artículo 10.º Plus de asistencia.

Por este concepto, todos los días del año, incluidos los descansos y vacaciones se percibirán 200 pesetas diarias, que se acumularán al plus de complemento.

Artículo 11.º Anticipos.

Se establece la posibilidad de anticipos sin interés por una cifra no superior a la totalidad de dos mensualidades completas, reintegrables en el plazo máximo de dos años.

Artículo 12.º Plus de distancia.

Percibirán este plus los trabajadores que con arreglo a la O.M. de 12 febrero de 1958 tuvieron derecho a él, en la forma y condiciones establecidas en dicha Orden, salvo en la cuantía que se fija en 10 pesetas kilómetro.

Asimismo se facilitará pase de transporte gratuito a los trabajadores que residan a más de 3 kilómetros del centro de trabajo y no perciban plus de distancia.

Artículo 13.º Premios de jubilación.

Se concederán según el siguiente baremo:

—A los 60 años.....	12 mensualidades completas
A los 61 años.....	10 mensualidades completas
A los 62 años.....	8 mensualidades completas
A los 63 años.....	6 mensualidades completas
A los 64 años.....	4 mensualidades completas
A los 65 años.....	3 mensualidades completas

El cálculo de este baremo se efectuará acumulando el 5 por 100 por cada año de antigüedad, hasta un máximo equivalente al 100 por 100. Los empleados deberán jubilarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumplan la edad, en caso contrario el premio de jubilación se abonará con arreglo al baremo inmediato superior en edad en la escala, llegando a perderse si no llegara a jubilarse dentro de los treinta días siguientes a cumplir los 65 años.

A los empleados que cesen en su servicio por invalidez, se le abonará un premio equivalente a los jubilados a los 65 años.

Artículo 14.º Indemnizaciones en caso de invalidez.

Los trabajadores que cesen en el servicio por haber sido declarados de incapacidad total o absoluta, derivada de enfermedad común, percibirá las siguientes cantidades, por una sola vez, en concepto de ayuda económica:

—Para los casos de incapacidad permanente total 6.000 pesetas por cada año de servicio o fracción, sobre un mínimo de 42.000 pesetas.

—Para los casos de incapacidad permanente absoluta, 5.500 pesetas por cada año de servicio o fracción, sobre un mínimo de 42.000 pesetas.

Artículo 15.º Seguros.

La empresa garantiza a la totalidad de la plantilla un seguro de vida colectivo con las siguientes coberturas:

—Muerte natural.....	1.000.000 de pesetas
—Fallecimiento por accidente.....	2.000.000 de pesetas
—Fallecimiento de circulación.....	3.000.000 de pesetas
—Invalidez total por enfermedad.....	1.000.000 de pesetas
Invalidez por accidente.....	1.000.000 de pesetas

La empresa tendrá un plazo máximo de dos meses para actualizar los importes de las pólizas con la compañía aseguradora. Pasado dicho plazo las pólizas deberán estar a disposición de los delegados de personal, siempre que lo requieran.

Artículo 16.º Complemento por incapacidad laboral transitoria.

El trabajador que contraiga una enfermedad o sufra accidente dentro del año o temporada, en su caso, recibirá de la empresa la cantidad necesaria para que unida a la percibida de la Seguridad Social totalice el 85 por 100 de la retribución en el año o temporada.

Si dicha enfermedad o accidente durará más de un mes, cumplido éste percibirá el 100 por 100 de su salario en activo, conforme al criterio del párrafo anterior.

Para la segunda enfermedad o accidente laboral dentro del año o temporada el porcentaje sobre el salario en activo que percibirá el trabajador será del 85 por 100, con independencia del tiempo que permanezca en situación de baja.

Artículo 17.º Fiesta de hermandad.

Se establece un día de fiesta de hermandad, con almuerzo o cena, según las necesidades del servicio y actividad se dará libre a la totalidad de la plantilla o bien, se la dividirá en dos grupos, procurando, en todo caso, que la comida o cena de hermandad, asista la totalidad.

La fiesta para el año 1986 se fijará en enero de dicho año.

Artículo 18.º Ascensos y provisión de nuevas plazas.

Se podrá optar al ascenso de categoría siempre que exista en la plantilla plaza vacante o de nueva creación, a la cual se aspire, se tenga al menos una antigüedad de un año y se demuestre competencia y oficio para optar a dicha vacante.

Artículo 19.º Hijos minusválidos.

El Ayuntamiento colaborará con los trabajadores que tengan hijos minusválidos para que éstos puedan asistir gratuitamente a centros especiales.

Todo trabajador que tenga a su cargo hijos subnormales percibirá por cada uno la cantidad de 6.000 pesetas mensuales, compatibles con la ayuda del Estado.

Artículo 20.º Becas.

Podrán solicitar becas los trabajadores afectados por este convenio, para sí y para sus hijos, siempre que se encuentren estudiando en niveles superiores a E.G.B. y asistan a un centro oficial reconocido.

No se concederá más de una beca por empleado y para solicitarla será condición indispensable el tener aprobado la totalidad del curso anterior para B.U.P. y F.P. A nivel universitario se admitirán solicitudes con un máximo de una asignatura pendiente del curso anterior, siempre que estén matriculados en el siguiente.

Para el curso 85-86 la cuantía a distribuir será de 150.000 pesetas y el importe de cada beca se fijará por acuerdo entre el Consejo de Administración y delegados de personal, considerándose entre otros los siguientes criterios: Nivel de estudios, régimen, emplazamiento, etc.

Las solicitudes de beca se formularán por escrito antes del 30 de octubre de 1985, adjuntando las notas del curso 84-85.

Artículo 21.º Cooperativa de viviendas.

Todo trabajador afectado por este convenio podrá acogerse a los beneficios que sobre cooperativas de viviendas gestione o establezca el excelentísimo Ayuntamiento para sus empleados, en idénticas condiciones.

Artículo 22.º Incorporaciones durante el cumplimiento del servicio militar.

Los trabajadores que cumpliendo el servicio militar disfruten de licencia o permiso no inferior a un mes, podrán integrarse en el trabajo durante el citado período de tiempo.

Artículo 23.º Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores, por cuenta de la empresa, pasarán anualmente un reconocimiento médico que se efectuará en horas de trabajo.

Artículo 24.º Garantías sindicales.

Los representantes sindicales tendrán derecho a:

—Quince horas mensuales para acción sindical.

Utilización de un local para reunirse.

—A una reunión con la dirección cada dos meses para ser informados de la marcha económica.

—A un tablón de anuncios para las informaciones laborales.

Artículo 25.º Recibo de finiquito.

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito, o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión de los delegados de personal o sindicato.

Artículo 26.º Vacaciones.

Todo personal, cualquiera que sea su categoría profesional, y tenga más de un año de antigüedad, tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones.

En enero de cada año se expondrá el calendario anual de vacaciones.

Asimismo se hará extensible al personal del complejo los permisos que con carácter discrecional concede el excelentísimo Ayuntamiento a sus empleados laborales en determinadas fechas del año, salvo el del día festivo de cada servicio que se recoge en otro artículo.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de treinta días antes de la fecha de vencimiento de la exce-

dencia. Transcurrida ésta, el interesado perderá el derecho a la reserva de la plaza.

Asimismo se concederá excedencia a cualquier trabajador que por algún cargo relevante sindical a nivel local, regional o nacional lo solicite, teniendo el puesto solicitarlo a continuación en caso de ser reelegido, con las mismas garantías que si lo hiciera por primera vez.

Artículo 32.º Trabajos especiales.

Se pone a disposición de la dirección del complejo la cantidad de 300.000 pesetas destinadas a compensar circunstancialmente aquellos servicios o trabajos que tengan carácter especial extraordinario o revistan trastornos y dificultades superiores a los normales.

Cuando se den tales circunstancias, su aplicación discrecional por parte de la dirección, requerirá el consejo o mejor criterio del comité de empresa.

Artículo 32.º Jornada laboral.

Se establece la siguiente jornada laboral según servicios:

1.—Personal técnico-administrativo: Jornada laboral continua de ocho a quince horas de lunes a viernes y sábados de ocho a trece horas con descansos en festivos y sábados alternativos, éstos últimos con la siguiente frecuencia:

a) Período de invierno: De 1.º de octubre a 30 de mayo: Dos personas libres y una de servicio.

b) Período de verano: 1.º de junio a 30 de septiembre: Una persona libre y dos de servicio.

En los casos de bajas, vacaciones u otra causas que supongan una disminución del número de personal activo, habida cuenta de su reducido número, la atención al trabajo y al servicio se cubrirá por los que estén en activo, aplicándose en este supuesto las correspondientes compensaciones al personal que, teniendo libre, venga obligado a prestar servicio.

2.—Personal de mantenimiento e instalación: Jornada laboral continua en turno de mañana o tarde, con descansos alternativos de uno y dos días a la semana. El personal de mantenimiento descansará preferentemente, y a no ser que las necesidades de servicio lo requieran, los días festivos y sábados alternos. El resto de servicios distribuirá sus descansos de acuerdo con el calendario de distribución semanal para cada uno.

La jornada laboral de siete horas diarias estará comprendida entre las seis horas y las veintidos horas, abonándose la diferencia del 25 por 100 sobre la hora normal de trabajo para aquellas personas que no teniendo servicio específico de nocturnidad, efectúen su jornada de trabajo, total o parcialmente, fuera de este horario.

Asimismo y si por necesidades de la instalación, la empresa precisara de que algún o, algunos trabajadores realizaran su jornada en horario partido de mañana y tarde, éste se compensaría económicamente.

TABLA SALARIAL 1.985

	<u>CATEGORIA</u>	<u>SUELDO BASE</u>	<u>COMPLEMENTO</u>	<u>D. EXCLUSIVA</u>
a) Mensuales:				
	DIRECTOR	80.413	42.790	37.808
	ADMINISTRADOR	53.017	40.196	
	JEFE NEGOCIADO	48.864	36.465	
	OFICIAL ADMVO.	44.139	31.739	
	ENCARGADO	44.269	35.815	
	TAQUILLERO	37.100	29.361	
	ENTRENADORA	37.827	26.591	
b) Diarios:				
	OFICIAL 1ª	1.318	1.026	
	OFICIAL 1ª	1.318	1.132	
	OFICIAL 2ª	1.318	951	
	OFICIAL 2ª	1.318	920	
	OFICIAL 3ª	1.289	849	
	LIMPIADORA	1.261	551	

En el caso de que el aumento del Salario Mínimo Interregional sobrepase el Salario Base de esta Tabla, se mantendrá su proporcionalidad, trasvasándose del Complemento.

**TABLA DE TARIFA DE LAS HORAS EXTRAOR
DINARIAS DEL CONVENIO DE 1.985.-**
=====

<u>NOMBRE Y APELLIDOS</u>	<u>Hora Normal</u>	<u>Hora Extraord. normal al 75%</u>	<u>Hora extraordi. Festiva ó Noct.</u>
MANUEL DIAZ HERNANDEZ	1.061	1.857	2.387
JUAN M RODRIGUEZ GARCIA	777	1.360	1.748
ANTONIO SANCHEZ BLANCO	710	1.242	1.597
JOSE L ORTIZ CAMPON	630	1.102	1.597
ROBERTO LOPEZ POLVOROSA	476	833	1.071
BASILIO ESTEBANEZ DUENAS	661	1.157	1.487
ANTONIO CRESPO LAIN	602	1.053	1.354
ALEJANDRO MAGALDI	466	815	1.048
MARCOS DOCE VELARDE	459	803	1.033
JOSE ABUIN CERCEDA	459	803	1.033
PABLO MARTIN TOCA	527	922	1.186
JOSE GANO DIEGO	527	922	1.186
JOSE FERNANDEZ FERNANDEZ	527	922	1.186
JOSE MARIN CEJUDO	527	922	1.186
ANTONIO ECHEVARRIA TOCA	527	922	1.186
SANTOS RDORIGUEZ NARTINEZ	527	922	1.186
GONZALO GOMEZ TELLITU	510	892	1.147
JUVENAL CARNERO CARPINTERO	510	892	1.147
DANIEL GONZALEZ GUTIERREZ	510	892	1.147
MANUEL DIAZ SALGADO	510	892	1.147
ANGEL ARROYO RAMOS	510	892	1.147
JOSE R RIVA AZPIAZU	532	931	1.197
ANGEL MORENO CALVO	438	766	985
JOSE A CANALES RUIZ	438	766	985
JOSE A FERNANDEZ ZAPICO	438	766	985
ROBERTO JERRU PEREZ	438	766	985
JOSE A ROJI OCEJO	438	766	985
HIPOLITO FUERTES SEVILLA	476	833	1.071
JULIA IGLESIAS SANTIAGO	423	740	952
ROSARIO DIAZ CARVAJOSA	423	740	952
ANA M ^a GANDIA PEREZ	423	740	952
YOLANDA MARTINEZ BENGOCHEA	389	681	875
MARIA A RUIZ RUIZ	367	642	826

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo de la empresa «Productos Auxiliares de Siderurgia, S.L.»

CAPITULO PRIMERO ÁMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º Ambito nacional.

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa «Productos Auxiliares, S.L.» y sus trabajadores.

Artículo 2.º Ambito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en Puente Arce (Cantabria).

Artículo 3.º Ambito personal.

Quedarán sometidos a las disposiciones del presente convenio colectivo, todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y la función que realice, con la única excepción del personal de alta dirección.

Artículo 4.º Ambito temporal.

La duración del presente convenio colectivo será de dos años a partir del 1.º de enero de 1985, en cuya fecha entrará en vigor a todos los efectos. Este convenio se considerará denunciado automáticamente en tiempo y forma dos meses antes de su vencimiento.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PUENTE, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 5.º Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo de todo el personal de la empresa, será la siguiente: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Los trabajadores en jornada continua completa, disfrutarán de media hora de descanso que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 6.º Horario de trabajo.

1.—Personal obrero y encargado de mantenimiento en jornada discontinua: De lunes a viernes; de ocho a trece y de catorce a diecisiete horas.

2.—Personal obrero y encargado de fabricación en jornada continua: De lunes a viernes; turno 1.º de seis a catorce horas; turno 2.º de catorce a veintidos horas; turno 3.º de veintidos a seis horas.

3.—Resto de personal empleado:
De lunes a viernes; de ocho horas a trece horas y de quince horas a diecisiete horas treinta minutos.

Dada las características técnicas de proceso de fabricación en la empresa, al finalizar los sábados la jornada semanal, el personal realizará los trabajos que sean necesarios de acuerdo con la determinación de la dirección de la fábrica a fin de completar y concluir el proceso productivo no pudiendo rebasarse con este motivo por ningún trabajador el límite máximo de horas extraordinarias establecido en la legislación sobre el material.

Artículo 7.º Vacaciones.

Todo el personal de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional disfrutará de unas vacaciones anuales, retribuidas, de treinta días naturales, de los cuales al menos veintiseis serán laborables; los sábados serán considerados como laborables.

La retribución de los días de vacaciones se calculará con arreglo al promedio de las retribuciones obtenidas por el trabajador por todos los conceptos en los tres meses anteriores, con la única excepción de las horas extraordinarias en su caso.

Artículo 8.º Puentes y jornada en Nochebuena y Nochevieja.

La dirección de la empresa y los trabajadores aceptados por el presente convenio podrán establecer la celebración de "puentes" en los días que de común acuerdo se fijen, recuperándose las horas que

se trabajen de menos en la forma que convenga a ambas partes.

Asimismo, podrán establecer la reducción de jornada en los días de Nochebuena y Nochevieja, así como la recuperación o no recuperación de las horas que en menos se trabaje.

En todo caso, la posible recuperación de las horas de reducción se llevarán a efecto en el plazo de un mes.

Artículo 9.º Licencias retribuidas.

Todo trabajador tendrá licencia retribuida con arreglo al salario base, antigüedad y prima media, avisando con la posible antelación por las causas y período de tiempo establecidos en la legislación específica sobre el particular.

En los casos de fallecimiento de hermanos políticos, los días de licencia serán los mismos establecidos que para fallecimiento de hermanos consanguíneos.

Artículo 10.º Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar de licencia sin retribución, avisando siempre que sea posible, durante el tiempo y en las condiciones que seguidamente se detallan.

Esta licencia será como máximo de cuatro días laborables, seguidos o alternos, por año natural.

No podrán disfrutar simultáneamente la referida licencia más de dos trabajadores del mismo turno ni tres de la empresa.

Artículo 11.º Excedencias.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la "excedencia voluntaria" por un plazo no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conservará el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa al agotarse el primer año de excedencia, aunque el tiempo total por el que la hubiera solicitado fuera superior.

Si transcurrido el primer año el trabajador excedente no solicitara el reingreso y lo hiciera con posterioridad, sólo conservaría un derecho preferente al reingreso para cubrir las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa.

CAPITULO III RETRIBUCIONES

Artículo 12.º Salario base.

El salario base de cada trabajador para el año 1985 será el que para categoría profesional se señalan en la tabla anexa número 1 de este convenio.

Artículo 13.º Complemento por antigüedad.

En concepto de antigüedad se abonarán durante los años 1985 y 1986 trienio y quinquenio en la cuantía que asimismo se señala para categoría profesional y en la misma tabla anexa n.º 1.

Artículo 14.º Complemento por trabajos penosos; tóxicos o peligrosos.

Los trabajadores que prestan servicio en puesto de trabajo penoso, tóxicos o peligrosos, percibirán en el año 1985 un complemento de 159 pesetas por día de trabajo, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 15.º Complemento por trabajo nocturno.

Los trabajadores que realicen jornada de trabajo en horarios comprendidos entre las veintidos horas a seis horas, percibirán durante el año 1985 cualquiera que sea su categoría la cantidad de 393 pesetas por noche trabajada, no tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores cuyo trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tales como guardas, vigilantes, etc. y los que soliciten voluntariamente trabajar siempre en turno de noche.

Artículo 16.º Complemento por cantidad y calidad de trabajo.

Los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de personal obrero, que presten servicios en trabajos a control directo, percibirán primas de producción, en función de la productividad alcanzada por cada uno, a razón de 2,77 pesetas por punto/hora bedaux.

Cuando dichos trabajadores presten servicios en labores que no estén a control directo, percibirán la prima media diaria obtenida por los trabajadores a control directo, siempre que efectuen su trabajo de acuerdo con las normas señaladas por la dirección de fábrica.

Artículo 17.º Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores de la empresa percibirán una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra con motivo de la Navidad, ambas calculadas a razón de treinta días del salario base de este convenio más la antigüedad correspondiente.

Artículo 18.º Gratificación por beneficios.

En concepto de participación de beneficios, los trabajadores percibirán una gratificación consistente en quince días del salario base de este convenio más la antigüedad correspondiente, que se harán efectivas antes del día 20 del mes de abril de cada año.

Artículo 19.º Horas extraordinarias.

Con la única excepción de lo establecido en el artículo VI de este convenio, sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgente, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de la misma sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados la dirección y el comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se trabajen, se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador.

Las horas extraordinarias tendrán los valores que a continuación se indican:

Grupo profesional	H. ext. laborables	H. ext. festivas
Encargado	813,—	928,—
Oficiales de o. auxiliares (mantenimiento)	760,—	869,—
Resto del personal	724,—	827,—

Artículo 20.º Plus distancia.

El plus de distancia se abonará con arreglo a las normas específicas sobre la materia a los trabajadores que vivan a más de 2 kilómetros del trabajo, fijándose el importe de dicho plus en 9 pesetas kilómetro.

Artículo 21.º Revisión salarial para el año 1985.

Se procederá a la revisión correspondiente del Acuerdo Económico y Social en la escala correspondiente al 7 por 100.

Artículo 22.º Prendas de trabajo.

La empresa dotará a cada trabajador de las prendas de trabajo, toallas y jabón que para los distintos departamentos o servicios se especifican a continuación:

Departamento

General y fabricación: Tres buzos al año como máximo.

A los trabajadores de todos estos departamentos se les entregará además tres toallas (dos pequeñas y una grande) y doce pastillas de jabón.

Oficinas y laboratorio

Dos chaquetillas o batas al año como máximo.

La calidad de todas estas prendas y productos será supervisada por el comité de empresa.

Será obligatorio para todos los trabajadores, la utilización de las prendas de trabajo durante el tiempo de prestación de su servicio laboral, estando prohibida dicha utilización fuera de la empresa.

Artículo 23.º Seguro de vida.

La empresa concertará con la compañía aseguradora que en cada momento estime más conveniente, y a su exclusivo cargo, una póliza de seguro colectivo de vida para todos los trabajadores, con garantía de un millón doscientas cuarenta y cinco mil quinientas (1.245.500) pesetas, por trabajador para los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta por causas naturales y un millón ochocientas sesenta y ocho mil doscientas cincuenta (1.868.250) pesetas, cuando la causa sea originada por accidente.

Artículo 24.º Servicio de economato.

La empresa mantendrá un concierto para el personal que desee utilizar los servicios de supermercado o hipermercado que tenga la modalidad de servicios concertados para empresas, abonando a su exclusivo cargo las cuotas de los trabajadores que utilicen habitualmente y de forma comprobada dichos servicios.

Artículo 25.º Gratificación de jubilación.

La empresa abonará a todo trabajador que se jubile voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cinco años o la que en el futuro pudiera establecerse para tener derecho a la jubilación con el 100 por 100 de pensión, una gratificación de 65.000 pesetas cuando el trabajador tuviera una antigüedad en la empresa de al menos diez años de servicio y de 125.000 cuando la antigüedad en la empresa fuera superior a los veinte años de servicio.

La empresa abonará la cantidad de 100.000 pesetas al trabajador que por incapacidad o invalidez tuviese que dejar el puesto de trabajo en la misma.

Artículo 26.º Comité de empresa.

La empresa se reunirá mensualmente con el comité de empresa y previo orden del día que será remitido por este comité, tratarán los temas de ámbito que le son propios. Los miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de las funciones propias de su cargo, de los derechos y garantías establecidas en la legislación vigente o acuerdos estables sobre la materia.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las veinticinco horas mensuales retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa para la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades o en cualquier otra actividad de carácter sindical. Por acuerdo de los miembros del comité de empresa de un mismo sindicato, se podrán acumular las horas sindicales en la persona o personas de dicho comité que se designe y por el tiempo que dichos delegados acuerden, previo aviso con cuatro días de antelación.

Mensualmente recibirá información de las horas extraordinarias realizadas en la empresa y estudiará su necesidad o no, a fin de tomar las medidas legales oportunas.

Artículo 27.º Secciones sindicales.

Se entiende por sección sindical de empresa, al conjunto de trabajadores de su plantilla, afiliados a una misma central sindical.

Toda central sindical, legalmente constituida, tiene derecho a organizar una sección sindical si ha obtenido, al menos, el 20 por 100 de representación en las elecciones al comité de empresa, que será reconocida por la dirección y dicho reconocimiento lleva aparejados los siguientes derechos:

- a) Distribuir propaganda e informar a los trabajadores en forma y momento que no haya perjuicio para la producción.
- b) Recaudar sus cuotas en forma y momento en que no se perjudique la producción.
- c) Disponer de locales facilitados por la empresa para realizar reuniones de afiliados fuera de las horas de trabajo y en las condiciones que se determinen.
- d) Disponer de carteleras visibles para la colocación de la propaganda que la sección sindical estime conveniente.

Cuota sindical

La empresa se compromete a realizar el descuento de la cuota en nómina de aquellos trabajadores que personalmente lo soliciten. En el caso de que algún trabajador causare baja en esta fórmula de pago serán en todo momento el representante del sindicato quien se lo comunique a la empresa, a fin de suspender el citado descuento

en nómina.

Se designa como representante de la sección sindical de U.G.T. a don José María Hoyuela Torre.

Artículo 28.º Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1.—Principios generales:

1.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los S.S.M. del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada área homogénea del centro de trabajo, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por S.S.S.H los resultados de muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: Primero su generación; segundo, su emisión y tercero, su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 En toda aplicación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología o productos a incorporar, no generen riesgo que superen los referidos valores límite umbral.

1.6 Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este convenio considerada como enfermedad profesional.

1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que fueran necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al comité de seguridad e higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

2.—Comité de seguridad e higiene.

2.1 Se constituirá en la empresa un comité de seguridad e higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el comité de empresa, el vigilante de seguridad, el jefe de mantenimiento y un representante de la dirección de la empresa.

El comité de seguridad e higiene será el organismo competente para conocer de todo lo relativo a la seguridad e higiene en el trabajo en general y a lo dispuesto en este artículo en particular, estando facultado para solicitar de los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo la realización de cuantos estudios estime pertinentes al efecto y para proponer a la dirección de la empresa, a la vista de los resultados de tales estudios la adopción de las medidas que considere necesarias.

2.2 Los trabajadores, mediante el comité de seguridad e higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos de proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquellas informaciones que obren en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3 Los trabajadores individualmente tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo

resultado de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe.

Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3.—Vigilancia del riesgo:

3.1 El comité de seguridad e higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

3.2 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4.—Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo:

4.1 El comité de seguridad e higiene conocerá la actividad en materia de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información recogida no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

5.—Programas, presupuestos y controles:

El comité de seguridad e higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido, emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6.—Tecnología y organización de trabajo:

El comité de seguridad e higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Se designan en representación de los trabajadores en este comité a don José María Hoyuela Torre, don Gabriel Landeras Argumosa y don Hilario Pérez Torre.

Artículo 29.º Comisión mixta para control de horas extraordinarias.

A estos efectos se crea una comisión mixta constituida por los señores que a continuación se indican:

Por la empresa: Don José Manuel Marín Gómez; don José Antonio Landeras Argumosa.

Por los trabajadores: Don José Manuel Merino Saiz; don Carlos Herrera Cobo.

Artículo 30.º Comisión mixta para la interpretación del convenio.

La comisión mixta de interpretación del convenio colectivo estará constituida por seis vocales, tres en representación de la dirección y otros tres por parte de los trabajadores que formarán parte del comité de empresa. Esta comisión con sede en la propia empresa, tendrá como funciones la interpretación y vigilancia de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, así como la conciliación y arbitraje, en su caso, respecto a las discrepancias que surjan en relación con el mismo.

Se designan como representantes de los trabajadores a don Alfonso Real Hernández, don Vicente Torre Martínez y don Carlos Herrera Cobo.

Artículo 31.º

Durante el año 1986, las tablas salariales se incrementarán en el porcentaje que señale el aumento del Índice de Precios al Consumo, publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas. Al 31 de diciembre de 1985.

Artículo 32.º Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones de 6.000 pesetas para el año 1985. Esta bolsa se aumentará en otras 6.000 pesetas durante el año 1986.

Artículo 33.º Legislación complementaria.

En todo lo no previsto o regulado por el presente convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan por la legislación general.

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	ANTIGUEDAD MENSUAL/TRIENIO	ANTIGUEDAD MENSUAL/QUINQUENIO
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>			
Jefe de 1ª Administrativo	91.301,-	2.662,-	5.326,-
" 2ª "	81.179,-	2.341,-	4.687,-
Oficial de 1ª Administrativo	74.432,-	2.131,-	4.262,-
" 2ª "	67.684,-	1.916,-	3.836,-
Auxiliar Administrativo	59.589,-	1.669,-	3.322,-
Aspirante Administrativo	37.324,-		
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>			
Almacenero	64.312,-	1.810,-	3.622,-
Limpiadora	1.795,-	1.491,-	2.981,-
	(día)		
<u>PERSONAL OBRERO</u>			
Oficial 1ª Oficios Auxiliares	2.063,-	1.745,-	3.491,-
" 2ª "	1.966,-	1.649,-	3.299,-
" 3ª "	1.865,-	1.555,-	3.108,-
Profesional de 1ª Industria	1.966,-	1.649,-	3.299,-
" 2ª "	1.865,-	1.555,-	3.108,-
Ayudante especialista	1.830,-	1.522,-	3.045,-
Prón	1.800,-	1.491,-	2.981,-

TABLA ANEXA	SALARIO BASE	ANTIGUEDAD	ANTIGUEDAD
CATEGORIA PROFESIONAL	MENSUAL	MENSUAL / TRIENIO	MENSUAL/QUINQUENIO
PERSONAL TECNICO			
Director Técnico	141.905,-	4.262,-	8.523,-
Subdirector Técnico	128.413,-	3.836,-	7.669,-
Técnico Jefe	114.920,-	3.407,-	6.818,-
Técnico	101.422,-	2.980,-	5.998,-
Perito o Ing. Técnico	77.633,-	2.556,-	5.112,-
Ayudante Técnico	81.179,-	2.341,-	4.687,-
Maestro Industrial	66.001,-	1.863,-	3.728,-
Analista de Laboratorio	62.625,-	1.759,-	3.515,-
Encargado	66.001,-	1.863,-	3.728,-
Capataz	64.312,-	1.810,-	3.622,-
Auxiliar de Laboratorio	55.875,-	1.544,-	3.088,-
Aspirante Auxiliar de Laboratorio	37.324,-		
Técnico de Organización de 1ª	71.060,-	1.583,-	4.047,-
Técnico de Organización de 2ª	66.001,-	1.863,-	3.728,-
Auxiliar de Organización	59.589,-	1.669,-	3.322,-
Jefe de Proceso de Datos	114.920,-	3.407,-	6.818,-
Analista	87.927,-	2.556,-	5.112,-
Programador de Ordenadores	74.432,-	2.131,-	4.262,-
Operador de Ordenadores	67.684,-	1.916,-	3.836,-

Correcciones**Artículo 13.º**

Los trienios y quinquenios se abonarán respectivamente para el año 1985 según tabla anexa número 1, experimentando para 1986 los aumentos que señalen el artículo 31.º

Artículo 19.º Se añade el siguiente párrafo.

Los trabajadores podrán optar en caso de trabajo de horas extraordinarias entre el abono de las mismas, o su sustitución por una hora y treinta minutos de trabajo ordinario.

Dicho disfrute se realizará en un plazo de noventa días, en la época y día que se acuerde entre la empresa y trabajador.

Artículo 25.º

Las cantidades a abonar serán las siguientes: 70.000 pesetas y 133.000 pesetas en los casos de jubilación con diez y veinte años. En caso de invalidez, 107.000 pesetas.

Cláusula de revisión salarial año 1986

Se procederá con arreglo a las condiciones y porcentajes que señale el Acuerdo Económico y Social.

801

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL****Convenio colectivo de trabajo para la empresa
«Talleres Landaluce, S.A.»****CAPITULO PRIMERO
AMBITO DE APLICACION****Artículo 1.º** Ambito funcional.

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones entre la empresa «Talleres Landaluce, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Artículo 2.º Ambito territorial.

Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en Torrelavega y a los que en el futuro pudieran establecerse dentro del territorio nacional.

Artículo 3.º Ambito personal.

Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio, todos los trabajadores de la empresa con independencia de su categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos pudieran concurrir, quedando excluidos de su ámbito de aplicación los cargos directivos designados por la dirección de la empresa, así como los incluidos en el apartado c), del artículo 1.º del vigente Estatuto de los Trabajadores y artículo 4.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Artículo 4.º Ambito temporal.

La duración del presente convenio, será de un año con vigencia desde el 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1985, sea cual fuere la fecha de aprobación por la autoridad laboral y la de su publicación. A los efectos de lo contemplado en el apartado c) del artículo 85 del vigente Estatuto de los Trabajadores este convenio colectivo se considera denunciado en tiempo y forma con dos meses de anterioridad a la fecha de su vencimiento.

No obstante lo anteriormente indicado, tendrá fecha de vigencia a partir de la firma del presente convenio los conceptos comprendidos en los artículos 8.º, 13.º y 18.º de dicho convenio.

**CAPITULO II
RETRIBUCIONES****Artículo 5.º** Salarios y sueldos.

Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente convenio para todo el año 1985, son los que para cada categoría se señalan en el anexo I de este convenio.

Artículo 6.º Plus convenio.

Se establece un plus convenio, que se percibirá por día real de trabajo, en la cuenta que para cada categoría profesional se señala en el anexo II de este convenio.

Percibirán el plus convenio de un día, aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada. Este plus formará parte para la base de cálculo de los conceptos: Pagas extraordinarias y cálculos de destajos.

Artículo 7.º Antigüedad.

Sobre los salarios base establecidos en el presente convenio, todo el personal afectado por el mismo, percibirá en concepto de antigüedad, una vez tenga devengado el primer quinquenio el 1 por 100 por cada año de antigüedad.

Artículo 8.º Plus de distancia.

Se establece un plus de distancia de 5,50 pesetas/kilómetro, que se devengará de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 9.º Conceptos retributivos.

Los cálculos para destajos y primas de producción se harán sobre los salarios base pactados en el presente convenio, incrementados en los casos que correspondan con los conceptos de antigüedad y plus convenio.

Artículo 10.º Puesto de trabajo.

Todos los trabajos efectuados en montaje devengarán un 10 por 100 sobre los salarios base pactados para las distintas categorías en el momento de iniciarse los citados trabajos a partir de los cinco metros de altura. Este devengo afectará a toda la plantilla desplazada en la obra y se toma como promedio del 10 por 100 considerando que habitualmente no existe continuidad en trabajo de alturas superiores a 5 metros.

Artículo 11.º Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias a satisfacer el 15 de julio y 18 de diciembre respectivamente, consistentes ambas en treinta días para todo el personal, de acuerdo con lo determinado en la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas.

Para el cálculo de estas pagas, se considerará salario base, antigüedad y plus convenio, según tablas salariales en 30 de junio y 31 de diciembre respectivamente.

Independientemente de estas pagas extraordinarias, se establece otra de una cuantía fija, equivalente a treinta días con cálculo similar a las anteriores y por una sola vez, a todos aquellos productores que tengan vencida el día 18 de diciembre de cada año, una antigüedad en la empresa de veinte años. Esta paga se hará efectiva a quien tuviera derecho a ella juntamente con la de Navidad.

También se establece una indemnización de 225.000 pesetas para el personal que al llegar a la edad reglamentaria, pase a la situación de jubilación o pensionista, o por incapacidad laboral absoluta.

Asimismo se establece una indemnización de 400.000 pesetas, para aquellos trabajadores que voluntaria o anticipadamente pidan el cese en la empresa por jubilación en la edad de sesenta/sesenta y un años.

Artículo 12.º Paga de puntualidad y asistencia.

Se establece una paga extraordinaria de treinta días como máximo del salario fijado en el presente convenio incrementado con antigüedad y plus convenio para todas las categorías condicionadas a puntualidad y asistencia de los productores al trabajo y en conse-

cuencia, se regirá su devengo anual bajo las siguientes condiciones:

Faltas de asistencia	Días de salario convenio
0	30
1	25
2	20
3	15
4	10
5	5
6	0

Se computará a efectos de la percepción de esta paga como una falta de asistencia, durante el mes natural:

—Cada cuatro faltas de puntualidad con fracción de hasta cinco minutos o

—Cada tres faltas de puntualidad cuando las fracciones sean superiores a cinco minutos.

Computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencia, en cada control semestral, se limitará a tres faltas de puntualidad, en el mes natural.

Con el fin de dar mayor flexibilidad a la opción de percibir esta paga, se establecen controles (enero/junio y julio/diciembre), en los que se computarán quince días en cada uno de ellos.

No tendrán consideración de faltas los sesenta primeros días por accidente de trabajo que se produzca en cada uno de los semestres de control, bien se refieran a una o más bajas.

Por cada cuatro días más de baja de accidente, se computarán como una falta de asistencia.

En las mismas circunstancias que el caso anterior, se considerarán las bajas por enfermedad, pero reduciendo el límite de franquicia a cuarenta y cinco días. En ambos casos, no serán computados los días de hospitalización.

Cualquier naturaleza de falta al trabajo no enumerada en las justificadas según el Reglamento Interior y legislación vigente, se computarán como falta de asistencia.

Tendrán carácter de faltas justificadas, las determinadas en el Reglamento de Régimen Interior o pactadas en el presente convenio.

Todo productor que cause baja voluntaria antes de la fecha en que se haga efectiva esta paga, perderá el derecho a la misma. Conservarán este derecho los productores cuya baja en la empresa se produzca por cualquier otra causa, excepto despido.

Esta paga se abonará a quien tuviera derecho a ellas según se establece anteriormente, de forma semestral, antes del 15 de agosto y 15 de enero respectivamente, debiendo prorratearse en proporción al tiempo de trabajo prestado para los ingresos o ceses que se produzcan durante los semestres naturales a los que la paga corresponda y de acuerdo con las categorías y salarios en que el personal está encuadrado en las fechas de 30 de junio y 31 de diciembre.

CAPITULO III VIAJES Y DIETAS

Artículo 13.º Viajes y dietas.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá en concepto de dietas por desplazamiento, siempre que tenga que realizar trabajos fuera del taller y de acuerdo con las condiciones de devengo establecidas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, una dieta de 2.000 pesetas, diarias, quedando determinada la media dieta en 900 pesetas.

Si por circunstancia de la plaza, la dieta establecida resultara insuficiente, se abonarán las diferencias, previa justificación.

Los viajes de salida y regreso serán siempre a cargo de la empresa.

Los desplazamientos que serían efectuados por medios propios del personal, se abonarán a razón de 20 pesetas/kilómetro.

CAPITULO IV JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo queda fijada en cuarenta horas de trabajo efectivo durante la semana. Las horas del sábado son recuperadas proporcionalmente, de lunes a viernes. Siendo el horario, el que acuerden las partes en el calendario laboral.

Cuando la jornada sea continuada, el descanso será de quince minutos.

Artículo 15.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas, serán veintidos días laborables, para todo el personal. Podrán disfrutarse alternativamente hasta cinco días y en una proporción que pudiera afectar hasta un 15 por 100 del total de la plantilla por departamento en base al orden de petición efectuada al responsable de cada departamento. El personal de nuevo ingreso podrá acceder al disfrute alterno de estos cinco días de vacaciones a medida que los vayan devengando y siempre que las circunstancias lo permitan.

Artículo 16.º Licencias retribuidas.

Todo trabajador tendrá derecho a permiso retribuido con abono del salario real en los siguientes supuestos:

a) Por matrimonio del trabajador: Quince días.

b) Por alumbramiento de la esposa: Dos días laborables y en función de las necesidades se podrán partir en medias jornadas.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines, dos días laborables o cuatro medias jornadas. Siempre que los volantes extendidos por los especialistas de medicina no indiquen la palabra "grave", serán tratados los casos conjuntamente entre la dirección y el comité de empresa.

d) Por intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos, consanguíneos o afines, dos días laborables o cuatro medias jornadas. Siempre que los volantes extendidos por los especialistas de medicina no indiquen la palabra "grave", serán tratados los casos conjuntamente entre la dirección y el comité de empresa.

e) Por fallecimiento de:

Cónyuge.....Siete días naturales

Hijos.....Seis días naturales

Padres y hermanos.....Cinco días naturales

Otros familiares.....Un día natural

En todos los casos tanto consanguíneos como afines.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, el día de la boda.

g) Para traslado domicilio habitual, un día natural.

En los casos b), c), d), e) y f), si hubiese desplazamiento superior a ciento cincuenta kilómetros, se ampliará la licencia en dos días naturales.

Asimismo se reconocerá a todos los efectos la paternidad y maternidad de hecho suficientemente documentada, con documentos públicos oficiales.

Artículo 17.º Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un máximo período de cinco años y mínimo de dos años, con alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que estén establecidas, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, por lo menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral para Industrias Siderometalúrgicas y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.º Seguro de vida e invalidez permanente.

La empresa formalizará una póliza colectiva de seguro a favor de los beneficiarios, cónyuge, descendientes o ascendientes, en su caso, de los trabajadores o de estos mismos en los siguientes casos y cuantía:

1.600.000 pesetas, por invalidez permanente absoluta o gran invalidez por causas de accidente de trabajo.

1.600.000 pesetas, por muerte laboral.

Estas indemnizaciones, son aparte y compatibles con las que por la legislación vigente correspondan a los trabajadores.

Artículo 19.º Prendas de trabajo.

La empresa entregará las siguientes prendas de trabajo:
Dos buzos o monos anuales para el personal de taller.

Una bata anual para el personal técnico y administrativo. También pudiera ser compensado económicamente. En ambas situaciones será límite 31 de junio de 1985.

Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo definido de antemano, éstas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas.

La empresa entregará la herramienta necesaria para cumplir el trabajo encomendado.

Toda persona que reciba herramienta firmará el recibo de la misma en el que se indicará el valor económico de ésta, siendo la persona que lo recibe responsable de su cuidado y custodia y deduciéndose el importe del valor de la herramienta recibida en caso de extravío (para efectuar la deducción económica, será mediante acuerdo con el comité y la dirección de la empresa).

Artículo 20.º Seguridad e higiene.

Los facultativos que atienden los servicios médicos de empresa, reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma.

En aquellos puestos de trabajo que exista especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos una vez al semestre.

El comité de empresa podrá tener conocimiento de los reconocimientos médicos previo consentimiento de la persona cuyo reconocimiento se pretende ver solicitando la documentación correspondiente a los servicios médicos, a través de la dirección de la empresa. Dichos informes, por ser confidenciales no podrán salir del seno de la empresa.

Artículo 21.º Del comité de empresa.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el desarrollo de sus funciones contarán con veinte horas mensuales retribuidas por cada miembro, que podrán ser acumuladas entre uno o varios miembros de los de la misma candidatura, de acuerdo entre ellos. De esta acumulación se dará cuenta a la empresa.

Estas horas sindicales podrán ser utilizadas tanto para el ejercicio de sus funciones de representación dentro de la empresa como para aquellas otras propias del sindicato por el que salió elegido, como cursillos, conferencias, seminarios, asambleas, etc.

Artículo 22.º De las secciones sindicales.

Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 15 por 100 de representación en la empresa, serán reconocidos por la misma y gozarán de las siguientes atribuciones:

El delegado sindical será un miembro del comité de empresa y siendo sus competencias las propias de representación de sus afiliados información a los mismos, etc., siempre en nombre de la central que le ha designado.

Descuento de la cuota sindical, a petición de los interesados, de nómina para su entrega directa al representante de la central sindical.

Derechos de reunión en las mismas condiciones que el conjunto de los trabajadores.

Artículo 23.º Derechos de asamblea.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 77 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla, siendo el lugar de reunión el centro de trabajo de la empresa. Este derecho se ejercerá en todo caso, con sujeción a las normas establecidas en artículo 77 y siguientes del citado Estatuto.

Artículo 24.º Compromiso de cumplimiento.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre «Talleres Landaluce, S. A.», y sus trabajadores, el cual se ha formalizado con vistas a mejorar el nivel de vida de éstas y la elevación de la productividad de aquélla, dentro de las más correctas y armoniosas relaciones de trabajo entre ambas partes, mostrando las mismas su conformidad con los pactos en él establecidos tanto en el ámbito laboral como en el económico y en consecuencia se comprometen expresamente a cumplirlos en toda su extensión, con el fin de que no se produzcan alteraciones laborales y así fomentar la comunidad de trabajo que la empresa, comunidad de producción representa.

Artículo 25.º Unidad de pacto.
Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible a todos los efectos, por lo que su aplicación ha de ser en cualquier caso global, careciendo de eficacia por nulidad si las autoridades laborales no lo aprobaran en su totalidad o en algunas de sus partes.

Artículo 25.º Unidad de pacto.

Una vez declarada su vigencia, los trabajadores quedan supeditados a su normativa y únicamente podrá variar su contenido si por norma legal de superior rango e imperativa así lo estableciera.

Las disposiciones vigentes no imperativas, se aplicarán de forma subsidiaria al presente convenio.

Artículo 26.º Compensación.

Las condiciones de este convenio compensan, absorben y sustituyen en su totalidad las que rigieran hasta su vigencia por mejorada pactada entre las partes, como asimismo, otras disposiciones que puedan suponer diferencias económicas en los conceptos retributivos o de condiciones no salariales, pues sólo tendrán eficacia si global y anualmente consideradas, separaran el total del convenio, pues en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras en él establecidas.

Artículo 27.º

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, se someterán a la comisión de vigilancia o interpretación, según proceda y que se establecen en este capítulo.

Artículo 28.º La comisión de vigilancia está compuesta por dos vocales económicos y dos vocales sociales, elegidos por el pleno de la comisión deliberante y la comisión de interpretación estará formada por la totalidad de los miembros de la comisión deliberadora, presididas ambas comisiones por el señor director provincial de trabajo o persona delegada por él mismo, quien también nombrará el secretario de las comisiones, de acuerdo con lo previsto en las normas sobre convenios colectivos.

Artículo 29.º Las comisiones a que se refiere este capítulo, se reunirán a petición, tanto de la parte social, como de la parte económica, mediante solicitud que al efecto dirija cualquiera de las partes del presidente de las mismas.

Artículo 30.º

Los acuerdos de la comisión mixta de interpretación del convenio de la comisión de vigilancia, se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes a las reuniones, siempre y cuando asista la mitad más uno de los componentes.

Artículo 31.º

La comisión de vigilancia tendrá como misión primordial establecer las normas para adaptar los pactos convenidos entre la empresa y los trabajadores a la actual situación de hecho en el centro de trabajo.

La comisión de interpretación tendrá la misión de interpretar las normas de este convenio y aclarar cualquier duda que de interpretación pueda presentar de acuerdo con el espíritu que ha presidido su redacción.

Los acuerdos de las comisiones de vigilancia e interpretación no podrán invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales.

Asimismo, los acuerdos serán recurribles según proceda, ante la Delegación Provincial de Trabajo o ante la Magistratura de Trabajo.

Torrelavega, 1 de marzo de 1985.

ANEXO I.TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES LANDALUCE, S. A., Y SU PERSONAL, REFERIDAS A LAS FECHAS QUE SE INDICAN.

<u>PERSONAL OBRERO.</u>	<u>1. 1. 85/30. 6. 85</u>	<u>1. 7. 85/31. 12. 85.</u>
Pinche de 16 años.	854, -- Pts/día.	870, -- Pts/día.
" " 17 "	924, -- " "	942, -- " "
Peón.	1.730, -- " "	1.762, -- " "
Especialista.	1.789, -- " "	1.823, -- " "
Mozo especializado de Almacén.	1.789, -- " "	1.823, -- " "
Aprendiz de 4º año o de 17 años y más.	935, -- " "	952, -- " "
" " 3º " " 16 " "	872, -- " "	889, -- " "
<u>PROFESIONALES DE OFICIO.</u>		
Oficial de 1ª.	2.053, -- Pts/día.	2.092, -- Pts/día.
" " 2ª.	1.889, -- " "	1.925, -- " "
Ofc. Espta. de chorro y granalla.	1.889, -- " "	1.925, -- " "
Ofc. de 3ª.	1.828, -- " "	1.863, -- " "
<u>PERSONAL SUBALTERNO.</u>		
Listero.	54.439, -- Pts/mes.	55.466, -- Pts/mes.
Almacenero.	56.292, -- " "	57.354, -- " "
Chófer.	55.762, -- " "	56.814, -- " "
Pesador-Basculero.	53.525, -- " "	54.535, -- " "
Guarda Jurado.	53.772, -- " "	54.786, -- " "
Ordenanza.	52.777, -- " "	53.773, -- " "
Botones de 16 años.	26.303, -- " "	26.799, -- " "
" " 17 "	26.308, -- " "	26.805, -- " "
Telefonista.	52.777, -- " "	53.773 -- " "
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO.</u>		
Jefe de 1ª.	79.275, -- Pts/mes.	80.771, -- Pts/mes.
" " 2ª.	73.216, -- " "	74.598, -- " "
Oficial de 1ª.	68.056, -- " "	69.340, -- " "
" " 2ª.	61.018, -- " "	62.169, -- " "
Auxiliar.	53.525, -- " "	54.535, -- " "
Viajante.	68.056, -- " "	69.340, -- " "
Aspirante de 16 años.	26.303, -- " "	26.799, -- " "
" " 17 "	28.094, -- " "	28.624, -- " "
<u>TECNICOS DE TALLER.</u>		
Maestro de taller.	73.926, -- Pts/mes.	75.321, -- Pts/mes.
Maestro de segunda.	71.727, -- " "	73.080, -- " "
Contramaestre.	71.032, -- " "	72.372, -- " "
Encargado.	69.045, -- " "	70.348, -- " "
Capataz.	63.285, -- " "	64.479, -- " "
<u>TECNICOS DE OFICINA.</u>		
Delineante proyectista.	73.926, -- Pts/mes.	75.321, -- Pts/mes.
Delineante de 1ª.	68.056, -- " "	69.340, -- " "
" " 2ª.	61.018, -- " "	62.169, -- " "
Reproductor fotográfico.	53.525 -- " "	54.535, -- " "
Calcador.	53.525, -- " "	54.535, -- " "
Auxiliar.	53.525, -- " "	54.535, -- " "
Reproductor y archivero de planos.	52.777, -- " "	53.773, -- " "
Aspirante de 16 años.	26.303, -- " "	26.799, -- " "
" " 17 "	28.094, -- " "	28.624, -- " "

TECNICOS DE LABORATORIO.

Analista de 1ª.	68.056,-- Pts/mes.	69.340,-- Pts/mes.
" " 2ª.	61.018,-- " "	62.169,-- " "
Auxiliar.	53.525,-- " "	54.535,-- " "
Aspirante de 16 años.	26.303,-- " "	26.799,-- " "
" " 17 "	28.094,-- " "	28.624,-- " "

TECNICOS DE ORGANIZACION.

Técnicos de Org. de 1ª.	68.056,-- Pts/mes.	69.340,-- Pts/mes.
" " " " 2ª.	61.018,-- " "	62.169,-- " "
Auxiliar.	53.525,-- " "	54.535,-- " "

TECNICOS TITULADOS.

Peritos Industriales ó Ingenieros Técnicos con más de dos años de experiencia en la Empresa.	90.265,-- Pts/mes.	91.968,-- Pts/mes.
Id., Id., Id., con menos de dos años de experiencia en la Empresa.	73.913,-- " "	75.307,-- " "

ANEXO IIMEJORAS SALARIALES.

Con Independencia de las tablas salariales correspondientes al anexo I, se establece en concepto de "Plus Convenio" por día de trabajo, referido a las distintas categorías y de acuerdo con la escala siguiente y con devengo según las condiciones pactadas que se indican.

PLUS CONVENIO.

	<u>1. 1. 85/30. 6. 85</u>	<u>1. 7. 85/31. 12. 85</u>
<u>Personal de taller.</u>		
<u>Categorías.</u>		
Oficial de 1ª.	347,-- Pts/día.	353,-- Pts/día.
Oficial de 2ª.	267,-- " "	272,-- " "
Oficial de 3ª.	218,-- " "	222,-- " "
Especialista.	210,-- " "	214,-- " "
Peón.	210,-- " "	214,-- " "

Personal subalterno, administrativo y técnico.Categorías.

Subalternos.	218,-- Pts/día.	222,-- Pts/día.
Auxiliares.	218,-- " "	222,-- " "
Calcadores.	218,-- " "	222,-- " "
Oficiales de 2ª.	267,-- " "	272,-- " "
Oficiales de 1ª.	347,-- " "	353,-- " "
Categorías superiores.	347,-- " "	353,-- " "

Con el fin de procurar lo posible el mantener al máximo la asistencia y puntualidad al trabajo, de los valores anteriores indicados en el plus convenio se penalizará en los casos siguientes y con las cuantías que se indican.

La pérdida de cualquier fracción de tiempo sin determinar causas, en cada una de las dos medias jornadas, acarreará la pérdida de 68 pesetas por cada una de aquellas medias jornadas.

La pérdida de más de una jornada y hasta cuatro jornadas continuadas ocasionará la pérdida de 135 pesetas, por cada uno de aquellos días más otra cuantía equivalente, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar en el Reglamento de Régimen Interior u Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, no tendrá

consideración de falta para la percepción de este importe, las faltas de puntualidad que se produzcan durante el mes natural:

—Hasta cuatro faltas cuando la fracción no sea superior a cinco minutos, o

—Hasta tres faltas cuando estas fracciones superen los cinco minutos, todo ello sin perjuicio de poder exigir la cumplimentación total de la jornada laboral.

Computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencias, en cada control semestral se limitará a tres faltas de puntualidad en el mes natural.

No se sancionará a aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este úl-

timo caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada.

Si la suspensión de la jornada es motivada para asistir a la consulta del médico de la Seguridad Social, el productor percibirá el citado importe de media jornada, siempre que haya marcado la entrada al trabajo, cuente con el oportuno permiso de su jefe respectivo y que la salida se efectúe dentro de un cuarto de hora antes de iniciarse la consulta y el regreso sea de un cuarto de hora después de abandonada la consulta. La asistencia, será justificada documentalmente figurando la hora de entrada y salida de consulta.

Esta misma consideración se hace extensible a los productores que tengan su médico en sus respectivos lugares de residencia fuera de Torrelavega, concediéndoles el importe de media jornada, siempre que sea justificada su ausencia y el horario de consulta de su médico no les haya permitido presentarse al trabajo, justificación que deberá figurar en los volantes solicitados por el productor a sus respectivos médicos en las mismas circunstancias indicadas anteriormente. Todas las ausencias o consultas a los médicos de la Seguridad Social y accidentes de trabajo, deberán ser siempre que las circunstancias lo permitan, determinadas por los servicios médicos de la empresa.

No serán consideradas como interrupción de jornada las ausencias de los representantes sindicales para acudir a los actos sindicales que hayan sido previamente convocados y posteriormente justificados, hasta el límite que marca la legislación vigente.

Torrelavega, 1 de marzo de 1985.

687

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio colectivo de trabajo de las empresas de transporte de mercancías por carretera de Cantabria 1985/1986

En Santander a 7 de octubre de 1985, reunidos de una parte los representantes de las agrupaciones empresariales del transporte de mercancías por carretera y de la otra, los representantes de las centrales sindicales CC.OO y U.G.T., deciden suscribir el siguiente convenio colectivo:

Artículo 1.º Ambito territorial.

Las disposiciones del presente convenio obligan a todas las empresas que radiquen en la provincia de Cantabria y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta provincia, en cuanto al personal dependiente de ellos.

Artículo 2.º Ambito funcional.

El presente convenio obliga a todas las empresas y trabajadores de transporte de mercancías que se rijan por la Ordenanza Laboral de 20 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

Este convenio entrará en vigor el día 1.º de mayo de 1985 y tendrá una duración de un año, es decir, vencerá el 30 de abril de 1986.

Artículo 4.º Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios voluntarios o por conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencia contencioso administrativa, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Artículo 5.º Absorbibilidad.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económi-

ca en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados en aquél, por lo que, únicamente tendrán eficacia si considerados globalmente y sumados a las vigentes con anterioridad al convenio superen el nivel global de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 6.º Denuncia.

El presente convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Artículo 7.º Comisión paritaria.

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este convenio colectivo. Esta comisión estará formada por cuatro miembros representantes de los empresarios y otros cuatro de los trabajadores nombrados por las centrales sindicales.

Podrán utilizarse los servicios de asesores para cada parte.

Son funciones específicas de la comisión paritaria:

- La interpretación del convenio.
- La conciliación de los problemas o cuestiones que deban serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en este convenio.
- Cumplir la revisión salarial, si se cumplen las condiciones para la misma.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado en este convenio.
- Tener como mínimo una reunión trimestral.

Cuando no haya acuerdo dentro de esta comisión, se elaborará un informe por la misma que será sometido a la autoridad laboral para que resuelva.

Artículo 8.º Jornada laboral.

1.—Jornada ordinaria.

a) El régimen jurídico de la jornada ordinaria de trabajo en lo referente a duración máxima, ordenación global y descanso, será el establecido en el artículo 34.º del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 4/1983, de 29 de junio, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo máximo, en cómputo semanal, de cuarenta horas.

b) En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos entre jornada y semanal a los que se refieren los artículos 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.—Jornadas especiales.

a) Para los transportes por carretera, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la empresa.

b) En el tiempo efectivo será de aplicación la jornada de cuarenta horas en cómputo semanal y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 2.001/1983 para actividades concretas.

c) Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, siendo su remuneración de igual cuantía que las horas ordinarias.

d) En los transportes interurbanos ningún trabajador podrá conducir de forma ininterrumpida más de cuatro horas, sin hacer una pausa, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino. La duración mínima de la pausa será de treinta minutos, siendo susceptible de fraccionamiento a lo largo del tiempo de conducción.

e) El tiempo total de conducción no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar de destino.

f) En las empresas afectadas por este convenio y respecto del personal de conducción, ayudantes, cobradores y personal auxiliar de viaje en el vehículo y que realice trabajos en relación con el mis-

mo, será de aplicación lo previsto en los apartados a, b, y c del presente artículo, relativo a jornadas especiales.

g) Respecto al personal referenciado en el apartado anterior podrá ampliarse la jornada ordinaria de trabajo con tiempo de presencia, hasta un máximo de veinte horas a la semana.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto.

Artículo 9.º Horas extraordinarias.

Los valores pactados y que se reflejan en las tablas anexas, representan la cantidad a abonar por este concepto a todos los trabajadores, según sus categorías, incluida la antigüedad, si procediera.

Artículo 10.º Antigüedad.

Queda fijada en dos bienios al 5 por 100 y, como máximo, cinco quinquenios al 10 por 100 calculados sobre el salario convenio.

Artículo 11.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año, cualquiera que sea su antigüedad.

Cuando un trabajador no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Se abonarán sobre el salario de convenio incrementado, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, a tal fin se elaborará el calendario de las mismas dentro de los tres primeros meses del año y cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación.

Artículo 12.º Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias: Una en la segunda decena del mes de julio y otra en Navidad que se hará efectiva en la forma acostumbrada, consistiendo ambas en treinta días de salario convenio, incrementadas ambas con la antigüedad que corresponda en cada caso.

En los casos en que el trabajador no alcance el año completo, se prorrateará de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 13.º Participación en beneficios.

Se abonará en concepto de participación en beneficios el importe de treinta días de salario convenio, más la antigüedad correspondiente en cada caso.

La fecha límite para su percepción será el día 15 de marzo de cada año. Cuando el trabajador no alcance el año completo, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 14.º Dietas.

Personal superior, técnicos, jefes de sección, de negociado, jefes administrativos y de taller:

Dieta completa: 3.610 pesetas, distribuidas en:

Alojamiento y desayuno, 1.084 pesetas/día.

Comida, 1.263 pesetas/día.

Cena, 1.263 pesetas/día.

Oficiales administrativos, encargados generales y encargados:

Dieta completa: 2.987 pesetas, distribuidas en:

Alojamiento y desayuno: 895 pesetas/día.

Comida: 1.046 pesetas/día.

Cena: 1.046 pesetas/día.

Resto de personal:

Dieta completa: 2.178 pesetas, distribuidas en:

Alojamiento y desayuno: 654 pesetas/día.

Comida: 762 pesetas/día.

Cena: 762 pesetas/día.

Artículo 15.º Quebranto de moneda.

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan derecho al percibo de este concepto, se atenderán al contenido de la Ordenanza Laboral y demás disposiciones que le sean de aplicación.

Artículo 16.º Bajas por enfermedad o accidente.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, la diferencia resultante entre la cantidad que abone el I.N.S.S. u organismo correspondiente y el 100 por 100 de su salario convenio, incrementado con la antigüedad cuando proceda, siempre que exista hospitalización, desde el primer día de la baja.

Cuando no exista hospitalización la citada diferencia será percibida, únicamente, a partir del treinta día siguiente al de la baja.

Cuando el accidente se haya producido por infracción del artículo 116 de la Ordenanza Laboral, en su apartado de "faltas muy graves", y expresamente la referenciada en tercer lugar, el trabajador no tendrá derecho al percibo con cargo a la empresa de cantidad alguna.

Artículo 17.º Licencias y permisos.

De acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a los días de permiso con sueldo, por las circunstancias que a continuación se señalan:

- | | | |
|---|--------|------|
| a) Matrimonio: | Quince | días |
| b) Nacimiento de hijos: | Dos | días |
| c) Enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con hospitalización o fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), tanto del trabajador como del cónyuge: | Dos | días |
| d) Traslado del domicilio habitual: | Un | día |

En lo que se refiere a los apartados b) y c) del presente artículo, cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia, el permiso será de seis días, si es necesario más de un día de desplazamiento.

Artículo 18.º Retribuciones.

Se considera salario convenio y valor hora extraordinaria, a efectos de devengos, los señalados en las tablas anexas.

Artículo 19.º Plus de asistencia.

Para las categorías de auxiliar de almacén o basculero, mozo especializado, mozo de carga-descarga y repartidor de mercancías, mozo y conductor de furgonetas y motocicletas, y auxiliares administrativos, se establece un plus de asistencia en la cuantía de 3.194 (tres mil ciento noventa y cuatro) pesetas mensuales, distribuidas por días efectivos del mes y a cobrar según los días trabajados.

Artículo 20.º Derechos sindicales.

Las empresas se comprometen a realizar el descuento en nómina de la cuota sindical, de aquellos trabajadores que tácitamente así lo soliciten a las mismas.

Artículo 21.º Retirada del carnet de conducir.

Cuando un conductor al servicio de la empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir y como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta u orden de la misma, a excepción de que dicha retirada haya sido debida a imprudencia temeraria en la conducción, no se extinguirá automáticamente la relación laboral. La empresa podrá optar por destinar al trabajador afectado a un puesto de otra categoría superior o inferior, si lo hubiese, con el salario correspondiente a dicho puesto, o conceder al trabajador una excedencia por el tiempo que dure la retirada del carnet, reincorporándose posteriormente a su puesto de trabajo, respetándole todos los derechos adquiridos, sin excepción.

Artículo 22.º Seguro de retirada de carnet de conducir.

Las empresas, a petición de sus conductores, cubrirán el 50 por 100 del coste de un seguro de retirada de carnet de conducir, que garantice como mínimo al trabajador la percepción del salario base convenio correspondiente a su categoría profesional, durante la privación temporal de su permiso de conducir.

Artículo 23.º Revisión salarial.

Este convenio será revisado conforme a lo dispuesto en el artículo 5.º en relación con el 4.º del Acuerdo Económico y Social (AES). Santander, 7 de octubre de 1985.

A N E X O I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA
 PARA LA PROVINCIA DE CANTABRIA -PERIODO DE VIGENCIA 1-5-85 AL 30-4-86-

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>SALARIO DIARIO</u>	<u>SALARIO MENSUAL</u>	<u>HORAS EXTRAS</u>	<u>SALARIO ANUAL</u>
<u>PERSONAL TECNICO SUPERIOR</u>				
Jefe de Servicio	- -	95.262	- -	1.428.930
Inspector Provincial	- -	80.660	- -	1.209.900
Ingenieros y Licenciados	- -	84.307	- -	1.264.605
Auxiliares y Titulados de Ingenieros y similares	- -	68.285	- -	1.024.275
A.T.S.	- -	47.132	442	706.980
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>				
Jefe de Sección	- -	63.910	- -	958.650
Jefe de Negociado	- -	59.172	- -	887.580
Oficial Administrativo de 1a	- -	54.147	525	812.205
Oficial Administrativo de 2a	- -	47.573	442	713.595
Auxiliar Administrativo	- -	44.890	424	673.350
Aspirante de 16 y 17 años	- -	31.416	267	471.240
<u>PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE</u>				
Encargado General	- -	54.147	525	812.205
Encargado Almacén	- -	49.233	462	738.495
Capataz	- -	47.477	442	712.155
Aux. Almacén ó Basculero	1.531	- -	424	696.605
Mozo Especializado	1.531	- -	424	696.605
Mozo de Carga-Descarga y Repartidor de mercancías	1.477	- -	424	672.035
<u>TRANSPORTE DE MERCANCIAS</u>				
Jefe de Tráfico de 1a	- -	57.638	- -	864.570
Jefe de Tráfico de 2a	- -	52.920	508	793.800
Jefe de Tráfico de 3a	- -	50.832	480	762.480
Conductor Mecánico	1.718	- -	508	781.690
Conductor	1.663	- -	480	756.665
Conductor de Motociclos y Furg.	1.556	- -	448	707.980
Ayudante	1.541	- -	424	701.155
Mozo de Carga-Descarga y Reparto	1.471	- -	424	669.305
Mozo Especializado	1.526	- -	424	694.330

A N E X O 2

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>SALARIO DIARIO</u>	<u>SALARIO MENSUAL</u>	<u>HORAS EXTRAS</u>	<u>SALARIO ANUAL</u>
<u>TRANSPORTE DE MUEBLES</u>				
Jefe de Tráfico	- -	51.314	508	769.710
Inspector Visitador	- -	48.173	489	722.595
Encargado Almacén y Guardamuebles	- -	47.125	480	706.875
Capataz	1.663	- -	480	756.665
Capitonista	1.663	- -	480	756.665
Mozo Especializado	1.526	- -	424	694.330
Conductor Mecánico	1.718	- -	508	781.690
Conductor	1.663	- -	480	756.665
Conductor Furgonetas y Motociclos	1.556	- -	448	707.980
Mozo	1.471	- -	424	669.305
<u>PERSONAL DE TALLERES</u>				
Jefe de Equipo	1.718	- -	508	781.690
Oficial de 1ª	1.686	- -	480	767.130
Oficial de 2ª	1.634	- -	462	743.470
Oficial de 3ª	1.578	- -	442	717.990
Peón Especialista	1.526	- -	424	694.330
Peón Ordinario	1.471	- -	424	669.305
Aprendiz de 1º año	815	- -	203	370.825
Aprendiz de 2º año	925	- -	221	420.875
Aprendiz de 3º año	995	- -	249	452.725
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>				
Cobrador de Facturas	- -	45.574	424	683.610
Teléfonista	- -	45.574	424	683.610
Vigilante	- -	44.093	424	661.395
Limpiadoras (jornada completa)	- -	44.093	424	661.395
Botones de 17 y 18 años	- -	27.228	221	408.420

FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1985

Inflación Salarios	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
5,50	0,08	0,16	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75	0,08	0,16	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1.986

Inflación Salarios	6'1	6'2	6'3	6'4	6'5	6'6	6'7	6'8	6'9	7'0
5'50	0'09	0'17	0'26	0'35	0'43	0'52	0'61	0'70	0'78	0'87
5'75	0'09	0'17	0'27	0'36	0'45	0'55	0'64	0'73	0'82	0'91
6'00	0'09	0'19	0'28	0'38	0'47	0'57	0'66	0'76	0'85	0'95
6'25	0'10	0'20	0'30	0'40	0'50	0'60	0'70	0'80	0'89	0'99
6'50	0'10	0'21	0'31	0'41	0'51	0'62	0'72	0'82	0'93	1'03
6'75	0'11	0'21	0'32	0'43	0'53	0'64	0'75	0'85	0'96	1'07
7'00	0'11	0'22	0'33	0'44	0'55	0'66	0'78	0'89	1'00	1'11
7'25	0'11	0'23	0'34	0'46	0'57	0'69	0'80	0'92	1'03	1'15
7'50	0'12	0'24	0'36	0'47	0'59	0'71	0'83	0'95	1'07	1'19

CONVENIO COLECTIVO DE «ASTURIANA DE ZINC, S. A.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Torrelavega, siendo las trece horas del día 9 de Julio de mil novecientos ochenta y cinco y en la Sala de Reuniones del IMAC, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa "ASTURIANA DE ZINC, S.A." (Factoría de Hinojedo), bajo la Presidencia de D. JUAN JOSE PELLON GARCIA, actuando como Secretario D. JOSE LUIS GARCIA MARTINEZ y con asistencia de las siguientes personas:

Por la representación social:

- D. ELOY FALLANZA GONZALEZ
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo
- D. JULIO SAIZ DIAZ
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo
- D. LUIS DIAZ MESONES
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo
- D. EMILIO FALLANZA GONZALEZ
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo
- D. JOSE MANUEL GARCIA ALONSO
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo
- D. HERMINIO CUEVAS GOMEZ
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo

- D. JOSE ZATON VALLE
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo
- D. ANGEL MIJARES OBREGON
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo
- D. AMADEO SANTOS GUTIERREZ
Sindicato Ind. Trabajadores - Fab. Hinojedo

Por la representación económica:

- D. JOSE MANUEL HEVIA-AZA FERNANDEZ
D. PEDRO ANTONIO SAN JUAN G. CEBALLOS
D. JOSE MANUEL FERNANDEZ ALVARE
D. ANTONIO GUTIERREZ RUIZ
D. JOSE MANUEL VILLAR ALDACO

Y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de ambas partes, ACUERDA el siguiente

CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION, DURACION Y REVISION

Art. 1.º—AMBITO TERRITORIAL.—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará las condiciones de trabajo entre Asturiana de Zinc, S.A., y el personal de ésta, sujeto al mismo, perteneciente al Centro de Trabajo de Hinojedo, Santander, afecto a la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas.

Art. 2.º—Quedan expresamente excluidos del presente Convenio el Director, Subdirectores, Ingenieros, Licenciados, Ingenieros Técnicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Administrativos.

Art. 3.º—AMBITO TEMPORAL.—La duración de este Convenio será de dos años iniciando su vigencia el 1.º de Enero de 1.985, finalizando el 31 de Diciembre de 1.986, excepto para aquellos temas que expresamente se establezca otra duración.

Cualquiera de las partes queda facultada para denunciar el presente Convenio a su vencimiento. Tal denuncia habrá de hacerse por escrito y con un preaviso, al menos, tres meses antes del 31 de Diciembre de 1.986.

Art. 4.º—REVISION SALARIAL.—En 1.985 se aplicará un aumento sobre tablas salariales del 7,00% y en 1.986 del 6,00%, más los incrementos correspondientes a la equiparación entre Hinojedo y San Juan, cuyos resultados son las tablas salariales anexas.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero 1.985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión para el año 1.986 será conforme al mismo procedimiento expresado en los párrafos anteriores, tomando como referencia el 6% de I.P.C. previsto para 1.986.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.985, durante el primer trimestre de 1.986 y la correspondiente a 1.986 durante igual período de 1.987.

CAPITULO II

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Art. 5.º—La jornada laboral para este Convenio será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, de la siguiente forma:

Personal jornada ordinaria:

Lunes a Viernes: 8 a 12 y 13 a 17 horas.

Personal a relevo:

Realizará las 40 horas en cómputo de 28 días (4 semanas), según se detalla a continuación:

Ciclo	Horario	Días de trabajo	Días de descanso
1.º	22 a 6	7	2
2.º	14 a 22	7	2
3.º	6 a 14	6	4
		20	8

Con el fin de atender las necesidades de fabricación, el personal mínimo y necesario de los departamentos de Fabricación, Servicios Generales y Patio, trabajará los sábados de 8 a 12 horas.

El personal que trabaje ese día, en compensación percibirá la cantidad equivalente al plus festivo establecido en la tabla anexa n.º 7 de este Convenio.

Como anexo I figura la relación de puestos que están a turnos, junto con el régimen y horario de trabajo.

Art. 6.º—DESCANSO DURANTE LA JORNADA A TURNOS.—Los trabajadores que presten su jornada a turnos disfrutarán de 30 minutos de descanso para comer el bocadillo.

Art. 7.º—HORAS EXTRAORDINARIAS.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador.

El límite de horas extraordinarias será como máximo, de dos horas al día, 15 al mes y 100 al año: No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima la jornada laboral ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias señaladas en el párrafo anterior, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como las estructurales conforme están definidas en las disposiciones legales correspondientes.

La Oficina de Personal enviará al Comité una relación mensual de las horas extraordinarias que se hayan realizado

durante el mismo, indicando la causa, Departamento al que correspondan y el número de trabajadores que las haya realizado con indicación de las que corresponden a cada uno, sin especificación nominal.

Art. 8.º.—VACACIONES.—Las vacaciones para este Convenio serán de 23 días laborables y también, para este Convenio, se concede un día retribuido para asuntos propios. Día a convenir con el Jefe de Departamento.

Art. 9.º—Las vacaciones se disfrutarán, salvo causa de fuerza mayor, en la forma siguiente:

a) 17 ó 18 días de forma ininterrumpida entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

b) El resto, de acuerdo entre Empresa y trabajador, dentro del año, debiendo solicitarlo con la mayor antelación posible y siempre antes de las 48 horas.

Al personal a turnos se le concederá la posibilidad de disfrutar dos de estos días en cualquier fecha que lo solicite, siempre que éstos no sean consecutivos y sin que pueda haber más de una petición por día y departamento.

Art. 10.º—La distribución de las vacaciones a que se refiere el apartado a) del artículo anterior se hará antes del 1 de Junio de cada año.

Art. 11.º.—CASOS ESPECIALES.—En caso de que un trabajador debido a baja por enfermedad finalizara el año sin disfrutar vacaciones, tendrá derecho a las mismas en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el año, debiendo tomarlas necesariamente antes del 30 de Abril del año siguiente, en la fecha que se determine por el trabajador y la Empresa, de acuerdo con los intereses de ambos. En caso de discrepancia, decidirá el Jefe de Personal, previo informe del Comité de Empresa, no preceptivo por parte de éste.

Cuando por causas imputables al trabajador, éste deje transcurrir el año natural sin disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, sin que quepa abono de ningún tipo.

La situación de baja por enfermedad o intervención quirúrgica graves que den lugar a hospitalización, interrumpirá las vacaciones por el tiempo que dure aquélla, disfrutándose los días restantes dentro del año y en el mes que se fije, de mutuo acuerdo, entre el Jefe del Departamento y el trabajador afectado.

En caso de matrimonio de un trabajador, avisando con una antelación de treinta días, éste tendrá derecho a disfrutar de su vacación anual en todo o en parte en la fecha inmediata a la celebración de su matrimonio, sin que ello pueda influir en el orden de vacaciones de su grupo.

Art. 12.º—PERMISOS RETRIBUIDOS.—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) CINCO días naturales en caso de fallecimiento de cónyuges.

TRES días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos. Si tal circunstancia se produce fuera de la provincia se concederá CINCO DIAS NATURALES.

b) DOS DIAS naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos, CUATRO DIAS NATURALES si ocurriese fuera de la provincia.

c) DOS DIAS naturales en caso de fallecimiento de otros familiares o personas que vivan bajo su techo y dependencia.

d) UN DIA natural en caso de fallecimiento de sobrinos consanguíneos y tíos, o enfermedad grave o intervención quirúrgica de nietos.

e) CUATRO DIAS naturales en caso de alumbramiento de esposa.

f) UN DIA natural en caso de matrimonio de hermanos, hijos y nietos.

g) UN DIA natural en caso de bautismo y primera comunión de hijos y nietos.

h) UN DIA natural en caso de cambio de domicilio.

i) QUINCE DIAS naturales en caso de matrimonio.

j) UN DIA para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13.º—La Dirección, Organización y control de la actividad laboral corresponde a la Empresa y el trabajador está obligado a realizar el trabajo bajo la dirección de aquélla. La empresa podría adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control en el desarrollo de la actividad laboral.

Las retribuciones salariales que se pacten están directamente relacionadas con un rendimiento y asistencia normales en los distintos puestos de trabajo y de forma eficiente durante toda la jornada laboral.

La disminución del rendimiento y asistencia, repercutirá en igual proporción sobre los salarios, siempre que sea por causas imputables al trabajador.

Art. 14.º—CONTRATACION DE PERSONAL.—Las exclusiones, reservas preferencias para la contratación de personal, sólo se verán afectadas por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento.

Las nuevas contrataciones de personal que sean necesarias en los trabajos habituales de producción de la Empresa durante el tiempo de vigencia de la reestructuración general de la misma, se realizarán con carácter fijo de plantilla, dando conocimiento de ello al Comité de Empresa.

Art. 15.º—Ascensos.—La provisión de vacantes en régimen de ascenso de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, siempre que se acredite aptitud en el trabajador para el puesto de ascenso, y las dos siguientes por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico, preferentemente entre los trabajadores de cada categoría inmediatamente inferior.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, en razón a las facultades organizativas que se reconocen a la Empresa, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa. Una vez producida la designación, ésta será comunicada al Comité de Empresa y al personal afectado.

Art. 16.º—Ningún trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo con perjuicio de sus derechos económicos. La

movilidad de personal dentro del centro de trabajo o dependencia, no tendrá más limitaciones que las exigidas por la idoneidad y la pertenencia al grupo profesional y régimen de jornada. No obstante en caso de emergencia podría tomarse para una suplencia personal de otro departamento de la Fábrica, incorporándose éste a su punto de procedencia una vez desaparecidas las causas que motivaron el traslado.

El trabajador que sea trasladado percibirá las remuneraciones que correspondan al puesto a que va destinado, sin que, como queda dicho, pueda mermársele los emolumentos que hasta entonces venía percibiendo.

Art. 17.º—Cuando se produzca una vacante que no signifique mando, tendrá preferencia para la adjudicación de la misma los trabajadores de puesto fijo del mismo departamento y seguidamente los cubrebajas por el orden establecido en las listas confeccionadas al efecto, teniendo en cuenta la idoneidad y antigüedad.

Art. 18.º—RESERVAS DE FABRICACION.

Incorporación al relevo por vacaciones de los titulares:

Cuando los titulares del puesto empiecen a disfrutar las vacaciones a continuación de la libranza, el reserva que le sustituya se acoplará al relevo en la libranza que precede a las vacaciones del titular.

Incorporación al relevo de 22 a 6 horas:

El personal de reserva que se acople el lunes al relevo de 22 a 6, estará en las mismas condiciones que el resto de los titulares, librando como está establecido el lunes y martes de la siguiente semana, por lo que no procede el abono de horas extras.

En caso de incorporarse al relevo de 22 a 6 después del lunes, librará igualmente el lunes y martes, pero percibirá 4 horas extraordinarias.

Incorporación al relevo del personal con horario de 8 a 17 horas:

Si durante el relevo de 6 a 14 horas se incorpora a fabricación un reserva que inció su jornada de trabajo en Servicios Generales a las 8 horas, continuará en el puesto de fabricación hasta las 14, dando por finalizada a dicha hora su jornada laboral, percibiendo el salario y demás complementos como presencia efectiva de 8 horas.

En caso de incorporarse en el relevo de 14 a 22 horas, continuará hasta las 22, abonándosele extraordinario desde las 17 a las 22 horas.

Suplencias en distinto departamento:

Siempre que por cualquier circunstancia se precise un reserva en un departamento y no existan disponibles del mismo, se enviará un reserva de otro departamento siguiendo el orden inverso en las listas de reserva y a ser posible del departamento más análogo.

Si un reserva estuviese haciendo suplencias en un departamento que no fuera el suyo y se incorporase al trabajo un reserva del mismo, se deberá hacer cargo este último de la suplencia del primero, acoplándose en la primera libranza.

Libranzas una vez acabada la suplencia en el puesto:

Antes de incorporarse a Servicios Generales efectuará la libranza si no la hubiere ya disfrutado durante la semana.

Exceso de libranzas por acople relevo:

El exceso mensual de libranzas que puedan producirse por acoplamiento al relevo, se abonará como presencia efectiva en el puesto de trabajo de fabricación.

Casos en que los reservas no perderán su puesto de trabajo en fabricación:

Las ausencias por permisos retribuidos y vacaciones.

El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente representación.

La Baja por enfermedad o accidente de trabajo, si no excede de 2 días.

Abono diferencia de jornal en gratificaciones:

Todo el personal que realice trabajos en puestos de categoría superior, percibirá en las gratificaciones la parte proporcional que le corresponde de acuerdo con las diferencias que hayan percibido mensualmente por este concepto.

Art. 19.º—Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso, entre trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo que ostente la misma profesión o especialidad íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y siempre con consentimiento previo del Jefe de Departamento.

Art. 20.º—RELEVOS.—Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar supuesto de trabajo hasta que sea relevado.

Cuando por causas imprevistas no se presentase el operario de relevo se procederá preferentemente por el siguiente orden:

- 1.º) Doblará el titular del puesto.
- 2.º) Doblará cualquiera de los compañeros que conozca el puesto y acepte voluntariamente.
- 3.º) Podrán realizar las labores del ausente, los compañeros entrantes que voluntariamente acepten, en cuyo caso percibirán a prorrata el importe del doble.
- 4.º) Podrá realizarlo un reserva si lo hubiera disponible.

Caso de no poder ser cubierto el relevo por alguno de los supuestos anteriores, doblará obligatoriamente el titular del puesto.

El doble será compensado siempre con la cantidad equivalente a 12 horas extraordinarias.

Art. 21.º—REGISTRO DE PERSONAL.—Los registros de personal, totalizados al 31 de diciembre de cada año, se publicarán durante el mes de febrero siguiente, conteniendo los datos que a continuación se detallan: nombre y apellidos; fecha de nacimiento; fecha de ingreso en la empresa y en la categoría; número de matrícula; cargo o puesto que ocupa; categoría profesional y departamento donde prestó sus servicios el último año.

CAPITULO IV

PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

Art. 22.º—DEFINICION.—Integra el grupo de capacidad disminuido el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razón de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral y a consecuencia de lo cual no pueda desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

Art. 23.º—DECLARACION DE LA CAPACIDAD DISMINUIDA.—La declaración de personal de capacidad disminuida se efectuará por los Servicios Médicos de la Empresa, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancia

del Comité de Empresa, a petición de los propios interesados y a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico, o dictámenes de otros médicos especialistas, cuando detecten una incompatibilidad manifiesta del trabajador con el puesto a desempeñar, conforme a la definición del artículo 24 del Convenio o que afecte claramente a la seguridad de las personas y/o instalaciones.

No obstante lo anterior, serán considerados de capacidad disminuída los trabajadores que tengan reconocida, o se les reconozca en el futuro, una incapacidad permanente que no dé lugar a la rescisión del vínculo laboral e impida desarrollar los cometidos de su puesto de trabajo habitual.

Art. 24.º—APTITUD FISICA.—Será condición indispensable para ocupar un puesto determinado de capacidad disminuída, que el trabajador posea aptitud física suficiente para el desempeño del mismo, a juicio del Médico de Empresa, previo informe del Comité de Empresa.

La aptitud profesional, en su caso, será consecuencia de la actuación del trabajador durante el periodo necesario para su adiestramiento o adaptación al puesto de trabajo. Todo ello será determinado por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Art. 25.º—PUESTOS DE TRABAJO.—La Empresa facilitará al personal de capacidad disminuída un puesto de trabajo de acuerdo con su incapacidad.

El número de puestos a cubrir por el personal de capacidad disminuída será como máximo el 7 por 100 de la plantilla de la Fábrica.

Art. 26.º—FORMACION Y RECONVERSION.—Cuando la Empresa considere necesario someter al personal de capacidad disminuída a cursillo de formación profesional, perfeccionamiento o reconversión para la ocupación de determinados puestos de trabajo será obligatoria la asistencia a tales cursillos durante la jornada de trabajo.

Art. 27.º—RECUPERACION DE LA CAPACIDAD LABORAL.—Todo trabajador calificado como personal de capacidad disminuída, que por los Servicios Médicos de la Empresa se le declare haber recuperado su capacidad laboral para el puesto de procedencia, a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico o dictámenes de otros médicos especialistas, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancia del Comité de Empresa, o a petición de los propios interesados, deberá reintegrarse al mismo, de manera inmediata, salvo que la Dirección de la Empresa considere necesaria su continuidad en dicho puesto y ésta no suponga lesión para otro trabajador con mejor derecho.

Art. 28.º—REINTEGRESO DE INCAPACITADOS.—Se establece el derecho preferente para ingresar en la Empresa a los trabajadores que cesaron en la misma por incapacidad reconocida oficialmente en el caso de que por revisión de la Comisión Técnica Calificadora se declare en resolución firme la recuperación de su capacidad.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 29.º—COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.—La composición del Comité de Seguridad e Higiene será la siguiente:

1. Un Presidente que será designado por la Dirección de la Empresa.

2. Un Técnico, especialista en Seguridad del Trabajo y el Jefe de los Servicios Médicos de Empresa, en uno de los cuales recaerá la vicepresidencia del Comité.
3. Un Ayudante Técnico Sanitario.
4. Un Técnico de Fabricación.
5. Cuatro representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa.
6. Un Secretario, con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa entre sus empleados administrativos.

Este Comité tendrá una reunión ordinaria cada mes y extraordinaria todas las veces que sea necesario, si la gravedad de los problemas así lo aconsejara.

Funciones.

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Prendas de vestuario y seguridad.

Se confeccionará un cuadro de prendas de trabajo para el personal, que se une como Anexo n.º 2. En el mismo se especificarán las prendas de cada puesto de trabajo y la periodicidad en la entrega de las mismas.

El Comité de Seguridad e Higiene supervisará su calidad y decidirá, cuando sea preciso, en su reunión mensual, sobre la entrega de otras prendas a aquellos trabajadores que las necesiten.

Uso de las prendas.

El uso de las prendas de trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Los usuarios están obligados a presentarse con ella en sus puestos de trabajo.
- b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza.
- c) Dichas prendas de trabajo sólo podrán ser usadas durante la jornada laboral.

Reconocimiento médico.

Los trabajadores realizarán un reconocimiento médico general cada año, practicado por los Servicios Médicos de la Empresa o Centros que éstos designen. Dichos servicios determinarán, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene o a iniciativa propia, igualmente los reconocimientos especiales que fueran necesarios y su periodicidad, ajustándose, como mínimo, a lo que determinen las disposiciones vigentes.

Cada trabajador podrá solicitar, cada dos años, la práctica de un chequeo. Esta solicitud será presentada a los Servicios Médicos de la Empresa, quien determinará sobre la procedencia del referido reconocimiento, informando, en todo caso, al Comité de Seguridad.

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES

Art. 30.º—AYUDA DE VIVIENDA.—La ayuda de vivienda se establece en TRES MIL DOSCIENTAS PESETAS mensuales, excepto para botones, aprendices y pinches que no sean cabezas de familia. Dicha cantidad se percibirá igualmente con cada una de las pagas extraordinarias. A los trabajadores que ocupen vivienda de la Empresa se les deducirá la cantidad de DOCE PESETAS anuales, en concepto de renta, siendo de cuenta del inquilino todas las reparaciones precisas para la buena conservación y habitabilidad de la vivienda.

Art. 31.º—AYUDA CARBON Y ECONOMATO.—Para los trabajadros sujetos a este Convenio se establece la cantidad de MIL CIEN PESETAS mensuales.

Art. 32.º—Se establece una subvención de NOVECIENTAS DIEZ MIL PESETAS para el año 1.985 y NOVECIENTAS SESENTA Y CINCO MIL PESETAS para el año 1.986 que será destinada según determine el Comité de Empresa, para ayuda de estudios, casas de vacaciones y bonos de transporte escolar.

CAPITULO VII

PARTICIPACION Y REPRESENTACION DEL PERSONAL

Art. 33.º—El comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, correspondiéndoles capacidad para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

Art. 34.º—COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA.

1. El comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:
 - 1.1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - 1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
 - 1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo
 - e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 1.4 Emitir informe cuando la fusión absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.
 - 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - 1.7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus con-

secuencias, los índices de siniestralidad los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.
- 1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.10 Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
- 1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 35.º—En todo lo demás no especificado en los Artículos anteriores de este Capítulo, se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Previa autorización escrita del interesado, la Empresa descontará de las nóminas mensuales, la cuota de afiliación a alguna Central o Asociación Sindical, y ésta, a su vez tenga un mínimo de afiliados equivalente al 20% de la plantilla.

Las cantidades recaudadas serán entregadas, previo recibo, al Tesorero de las respectivas entidades sindicales.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa, equipos y material de oficina necesarios razonablemente para el desarrollo de sus actividades, así como tableros de anuncios en los diferentes departamentos para información a los trabajadores. Igualmente se resarcirá a los miembros del Comité de los gastos que se le originen en relación con las gestiones comunes a juicio de la Empresa.

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONES

Art. 36.º—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.—Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada en el presente Convenio son los siguientes:

- Salario de Calificación
- Prima de Asistencia Mensual

Gratificaciones
 Antigüedad
 Horas extraordinarias
 Plus de turnicidad
 Plus de nocturnidad
 Plus festivos
 Plus tóxico

Art. 37.º—SALARÍO DE CALIFICACION.—La cuantía del salario de Calificación para cada categoría será la prevista en la Tabla Salarial que figura como Anexo n.º 3 del Presente Convenio.

Art. 38.º—PRIMA DE ASISTENCIA MENSUAL.—Se establece una prima mensual en cuantía de 4.100 Ptas. o la parte proporcional al tiempo trabajado en la Empresa en los casos de ingreso o baja en la plantilla, para cada trabajador con independencia de su categoría profesional. La prima de Asistencia Mensual se reducirá por las causas y en la cuantía que se indica a continuación:

- a) Por tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, dentro de cada mes, 600 ptas.; por cuatro faltas 800 ptas.; por cinco 1.000 ptas.; por seis 1.200 ptas. y por más de seis la prima completa del mes.
- b) Por día de ausencia no retribuida 280 ptas.
- c) Por un día de suspensión de empleo y sueldo 400 ptas.
- d) Un día de ausencia al trabajo sin justificar, durante el mes, dará lugar a la pérdida del 50 por 100 de la prima; dos o más días, a la pérdida de la prima mensual, todo ello sin perjuicio de las acciones que puedan seguirse en materia disciplinaria.
- e) En situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, 100 pesetas diarias durante los cinco primeros días; 200 pesetas diarias del sexto al décimo día, ambos inclusive, y 400 pesetas diarias a partir del undécimo hasta completar la prima mensual.
- f) Los permisos inferiores a una jornada, así como el tiempo empleado en consultas médicas, siempre que sean superiores a cuatro horas, se considerarán comprendidas en el apartado b). De ser inferiores al tiempo indicado, no se tendrán en cuenta, siempre que sean consecuencia de consultas médicas.

No tendrá lugar la reducción o pérdida de la prima en los siguientes casos:

1. En las ausencias motivadas por salidas oficiales en misión de Empresa o actos sindicales, así como las originadas durante el período de vacaciones permiso matrimonial y permisos retribuidos a que se refiere el artículo 12 del presente Convenio.
2. En los relevos del personal a turnos, el retraso en la entrada, o la anticipación de la salida, siempre que, con la previa autorización, exista acuerdo entre relevante y relevado y, por ello, no se produzcan horas extraordinarias.

Art. 39.º—GRATIFICACIONES.—Todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias.

Se harán efectivas los días 20 de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre.

Cada gratificación será equivalente a 30 días de salario de calificación, más antigüedad y ayuda de vivienda.

Todas las pagas serán prorrateables para el personal de nuevo ingreso o que cause baja durante el año, según el plazo de permanencia en ese período.

Art. 40.º—ANTIGÜEDAD.—La antigüedad se devengará tomando como base el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, cuya cuantía será la que figura en la Tabla del Anexo n.º 4 de este Convenio.

Para este Convenio se aumenta el tope en un quinquenio más, y en los años sucesivos se seguirá la misma suerte que en los demás Centros, en lo que a la limitación se refiere.

Art. 41.º—HORAS EXTRAORDINARIAS.—Todas las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán de conformidad con la Tabla que figura como Anexo n.º 5 de este Convenio.

Art. 42.º—PLUS DE TURNICIDAD.—Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos continuados, percibirán por día de trabajo la cantidad establecida en el anexo n.º 6.

Art. 43.º—PLUS DE NOCTURNIDAD.—Los trabajadores que hubieren de prestar sus servicios en régimen nocturno percibirán, por día trabajado la cantidad establecida en el Anexo n.º 7.

Art. 44.º—PLUS FESTIVO.—Los trabajadores que presten sus servicios en día festivo o de descanso, percibirán un plus de acuerdo con el tiempo trabajado y tomando como base la cuantía establecida en la Tabla Anexo n.º 8 de este Convenio.

El personal a relevo percibirá igualmente el plus festivo, cuando la fiesta coincida con su descanso semanal.

Art. 45.º—PLUS TOXICO.—El plus tóxico lo percibirán en este centro únicamente los puestos de trabajo considerados como tales y relacionados en las resoluciones de la Delegación Provincial de Trabajo de 17-3-75 y 12-9-77. Así mismo el personal que no percibe el plus tóxico en su puesto habitual y realice trabajos en departamentos que tienen reconocido el plus, percibirá éste en proporción al tiempo trabajado.

Las cantidades que percibirán, serán las que figuran como Anexo 9 de este Convenio.

La empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la vigente ordenanza de trabajo aplicable a este centro, se reserva el derecho a practicar y/o solicitar cuantas nuevas mediciones considere oportunas, con el fin de revisar si los puestos de trabajo afectados continúan sujetos al abono del plus tóxico o por el contrario tal determinación de toxicidad ha desaparecido o disminuido en razón a las mejoras o reparaciones llevadas a cabo en las instalaciones u otros cualesquiera motivos, procediendo, en consecuencia, a la extinción del plus tóxico.

Art. 46.º—VACACIONES.—Las vacaciones anuales serán retribuidas como presencia efectiva en el trabajo.

Art. 47.º—RETRIBUCION RESERVAS DE FABRICACION.—Los reservas de Flash, Nichols, Acido Sulfúrico y Concentración, cuando no estén ocupando puestos en Fabricación, percibirán los emolumentos correspondientes al escalón n.º 3, igualmente los reservas de Central, los del escalón n.º 5.

Art. 48.º—DESCANSO COMPENSATORIO.—Cuando un trabajador por causas excepcionales no tenga un descanso entre la hora de finalización del trabajo y la de iniciación de la nueva jornada, mayor de 8 horas, tendrá derecho a descansar medio día y a percibir las retribuciones como presencia efectiva en el trabajo. En el supuesto de no interesarle al trabajador este descanso, podrá optar por percibir en compensación, una cantidad equivalente al importe de 4 horas extras.

Art. 49.º—PRIMAS Y PLUSES ESPECIALES.

Plus cambio horario.

El personal de cualquier departamento que cambie de horario, salvo aquéllos que vayan a desempeñar puestos de fabricación a relevo, percibirá un plus por día de trabajo efectivo de 111 pesetas en el año 1.985 y 118 pesetas en 1.986.

El personal de fabricación que por cualquier circunstancia cambie de horario y no perciba los pluses de relevo, tendrá derecho a cobrar este plus con el límite máximo de 30 días.

Cambio de brazos calderín de hornos.

Señalada por Dirección, según el informe del Jefe de departamento sobre las condiciones en que se realizó el trabajo (temperatura, polvo, gas, etc.). Puede oscilar desde 1.555 a 3.110 pesetas en el año 1.985 y desde 1.650 a 3.300 pesetas en el año 1.986.

Prima cargue minerales tostados.

Cada productor que intervenga en la operación percibirá 0,48 pesetas/Tm. cargada, en 1.985 y 0,51 pesetas en 1.986.

Prima palista cargue minerales tostados.

El palista que intervenga en la operación de cargue de mineral tostado, percibirá una prima de 0,71 pesetas/Tm. cargada en 1.985 y 0,76 pesetas en 1.986.

Plus de llamada.

Todo productor que sea requerido para volver al trabajo a realizar horas extraordinarias, tendrá derecho a percibir en el año 1.985 un plus de 493 pesetas si dicho aviso tiene lugar entre las 6 y 22 horas y de 821 pesetas si la llamada ocurre entre las 22 y las 6 horas, en domingo o día festivo. En 1.986 el plus será de 523 pesetas y 871 pesetas respectivamente.

Trabajos de limpieza y reparación.

El personal que durante el año 1.985 realice trabajos de limpieza y reparación en el interior de electrofiltros, hornos, calderas, rejillas de los pozos de las bombas, depósitos o similares, reparación interior de Elevadores con la instalación en marcha, y Compresores, Bombas y Condensadores de Con-

centración, percibirá un plus diario de 295 o 590 pesetas, según se realice en menos o en más de 4 horas, siempre que se efectuen con el equipo de personal y tiempos habituales. En 1.986 el plus será de 313 ó 626 pesetas.

Trabajos peligrosos.

El personal que realice trabajos considerados como peligrosos en tejados de Hornos, Electrofiltros o similares, percibirá un plus diario de 183 pesetas en el año 1.985 y de 194 pesetas en 1.986.

Servicio de guardia y retén.

Se establece para 1.985 una prima de 800 pesetas y para 1.986 de 850 pesetas/día de guardia, al personal de Talleres que voluntariamente acepte un servicio de guardia y retén para posibles averías en Fábrica.

Las condiciones de este servicio serán las siguientes:

- 1.º) El personal estará una semana de guardia y 3 semanas de retén.
- 2.º) El que esté de guardia tendrá la obligación de estar en su casa o lugar próximo donde pueda ser avisado.
- 3.º) La guardia empezará el lunes a las 8 horas finalizando el lunes de la siguiente semana a la misma hora.

CAPITULO IX

DIETAS Y SALIDAS

Art. 50.º—Al personal que por orden de la Empresa tenga que efectuar desplazamientos, le serán abonados los gastos de transporte, salvo que se realice en vehículos propiedad de la Compañía.

Art. 51.º—Cuando por necesidades de trabajo el productor sea destinado transitoriamente a lugar distinto del suyo habitual, tendrá derecho a percibir los gastos ocasionados.

Art. 52.º—En los casos de realizarse trabajos extraordinarios, si éstos tuvieran lugar en horas intempestivas, o representasen una jornada de larga duración, a las trece y a las veintiuna horas se le facilitará al trabajador un vale para comida o cena, por importe de 700 pesetas. Análogo criterio se aplicará en el caso de tener que facilitarle desayuno por importe de 475 pesetas y 250 pesetas para bocadillo. Para el personal en horario de relevo y que se vea obligado a doblar su jornada laboral, le corresponderá:

Si tiene que continuar la jornada desde las 14 a las 22 se le deberá dar vale para comida y bocadillo.

Si tiene que continuar la jornada desde las 22 a las 6 se le deberá dar vale para cena y bocadillo.

Si tiene que continuar la jornada desde las 6 a las 14 se le deberá dar vale para desayuno.

Art. 53.º—El tiempo de descanso para efectuar la comida, de 12 a 13, cuando por perentorias necesidades del trabajo no pudiera disfrutarse, se abonará como extraordinario, independientemente de conceder una hora para realizar el almuerzo.

Queda exceptuado de esta norma el conductor del coche o jeep, para el cual se establece el horario de 13 a 14 para efectuar su comida por motivo de servicio.

Cuando no sea posible iniciar las comidas dentro de estos horarios, percibirá los gastos como el resto del personal.

CAPITULO X

PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

Art. 54.º—AYUDA A SUBNORMALES.—Los hijos subnormales de productores, tendrán a efectos de su preparación en Centros Especializados, una asignación anual de treinta y seis mil pesetas que se harán efectivas en la primera quincena de Enero.

Art. 55.º—SEGURO COLECTIVO DE VIDA.—Se establece un seguro colectivo de vida para cubrir los riesgos de muerte por cualquiera que sea la causa. La cuantía del capital asegurado será de 500.000 pesetas, corriendo el pago de la prima a cargo de la Empresa.

La Empresa facilitará la gestión de cobro de la indemnización.

Art. 56.º—AYUDA TRANSPORTE PERSONAL DE LA FLORIDA.—El coste del transporte de Reocín a Hinojedo será cargo de la Empresa.

Art. 57.º—PRESTAMOS.—En caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección de la Empresa concederá préstamos en las condiciones siguientes:

- a) De hasta CIEN MIL PESETAS, a devolver en doce meses.
- b) En casos especiales, hasta DOSCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS a devolver en las cuatro primeras pagas extraordinarias que perciba.

Para la concesión de estos préstamos se creará un fondo de UN MILLON DOSCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS.

Los préstamos se concederán sin ningún tipo de interés.

El Comité estará informado, puntualmente, de la concesión de los mismos.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA.—ABSORCION Y COMPENSACION.—Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal, ya lo fuera por aplicación de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y disposiciones concordantes, Convenio Colectivo, normas anteriores al presente, Reglamento de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute. Asimismo las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este Convenio, o en todos o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrá eficacia práctica si considerados en conjunto y en cómputo anual superan las establecidas en dicho Convenio. Caso contrario, este Convenio subsistirá en todos sus términos.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.—COMISION DE VIGILANCIA.—Para interpretar las cuestiones que suscite la aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de cada una de las partes deliberadoras, designados por la Dirección de la Empresa y Comité de Empresa, respectivamente, entre los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio. Los

vocales que componen dicha Comisión serán los siguientes:

- En representación de los trabajadores:
D. ELOY FALLANZA GONZALEZ.
D. MANUEL GARCIA ALONSO.
- Suplentes:
D. EMILIO FALLANZA GONZALEZ.
D. LUIS DIAZ MESONES.
- En representación de la Empresa:
D. JOSE MANUEL FERNANDEZ ALVARE.
D. ANTONIO GUTIERREZ RUIZ.
- Suplentes:
D. JOSE MANUEL HEVIA-AZA FERNANDEZ.
D. PEDRO ANTONIO SAN JUAN G. CEBALLLOS.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la jurisdicción laboral o contenciosa.

El domicilio de la Comisión será en las oficinas de Asturiana de Zinc, S.A., teléfono 824061, Hinojedo.

DISPOSICION FINAL TERCERA.—EQUIPARACION ACUERDOS MADRID COMISION INTERCENTROS.—Con las tablas salariales y Ayudas Sociales pactadas en el presente Convenio, se da por cumplido y finalizado el acuerdo firmado en Madrid el día 1.º de Mayo de 1.981 entre la Comisión Intecerntros y la Dirección de ASTURIANA DE ZINC, S.A. para dar cumplimiento al apartado e) del artículo SEGUNDO de la Resolución de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de fecha 13 de Enero de 1.981, sobre reestructuración del Subsector de zinc.

ANEXO N.º 1

REGIMEN DE TRABAJO EN LOS DIFERENTES PUESTOS

T - 3 - 4 (6-14 / 14-22 / 22-6)

Departamentos

FABRICACION SO ₂ LIQUIDO..	 Contramaestre Ensayos Planta baja
HORNOS NICHOLS.....	 Contramaestre Hornero tostación Hornero secado Calderas
HORNO FLASH II.....	 Contramaestre Hornero Cruda Calderas
FABRICACION ACIDO.....	 Contramaestre Operador
CENTRAL TERMICA.....	 Maquinista Operador Cuadro Fogonero Ayudante
GUARDERIA.....	 Guardas

JORNADA NORMAL

Departamentos:

Taller de Calderería
 Taller Mecánico
 Taller Eléctrico
 Taller de Plomería
 Taller Aparatos Control
 Obras
 Lubricación
 Servicios Generales y Patio
 Oficina Técnica
 Laboratorio
 Almacén

Todos los puestos

Fabricación ácido.....	Regaderas
Horno Flash II.....	Fosas de cruda
Hornos Nichols.....	Limpieza
Fabricación SO ₂ Líquido.....	Cargue SO ₂
Servicio de aguas.....	Depuración aguas

2 al año:

Horneros Flash II

Traje de mahón:

1 al año:

Guardas

2 al año:

Ayudantes técnicos
 Contra maestres

1 cada 5 años:

Oficina Técnica

Chaqueta de mahón tergal:

1 al año:

Oficina Técnica

Chaqueta de lana:

1 al año:

Concentración

1 cada 2 años:

Flash II (Horneros, Mojado y Cruda)
 Nichols (Horneros, Mojado y Limpieza)
 Fabricación ácido
 Talleres
 Patio
 Conductores de palas
 Cargue de ácido
 Almacén
 Salas aseo

1 cada 3 años:

Central Térmica
 Conductor camión
 Conductor carretilla
 Calderas (Flash y Nichols)

1 cada 4 años:

Ayudantes Técnicos
 Contra maestres
 Basculeros
 Oficina Técnica

Pantalones de lana:

1 cada 2 años:

Fabricación ácido
 Plomería
 Oper. de talleres en trabajos de acidez

Impermeables:

1 cada 2 años:

Cargue ácido
 Mojado Flash II
 Mojado Nichols
 Basculero

ANEXO N.º 2

PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que se expresa, de las siguientes prendas:

Buzos:

2 al año

Calderas (Flash II y Nichols)
 Contra maestre de fabricación
 Flash (Cruda y Mojado)
 Nichols (Horneros, Mojado y Limpieza)
 Concentración
 Central
 Talleres
 Patio y Servicios generales
 Basculero
 Almacén

Buzo antiácido:

2 al año:

Fabricación ácido
 Cargue de ácido
 Plomeros

Pantalón y camisa:

1 al año:

Calderas Flash y Nichols
 Fabricación de ácido
 Cargue de ácido
 Plomeros

1 cada 4 años:
Liquefacción
Ayudante Central

1 cada 5 años:
Guardas

1 cada 6 años:
Taller eléctrico en exterior

Capotes abrigo:
1 cada 4 años:
Guardas

Gabardinas:
1 cada 2 años:
Conductores Turismos

1 par cada 4 años:
Ayudantes Técnicos
Contra maestres
Central Térmica

Zapatos o botas:

1 par al año:
Conductores Turismos
Ordenanzas
Guardas

Toallas:

2 al año:
Todo el personal

Uniforme:
1 cada año:
Conductores Turismos
Ordenanzas

2 cada 3 años:
Guardas

Camisa blanca y corbata:
2 cada año:
Conductores Turismos
Ordenanzas

1 cada año:
Guardas

Batas:
2 cada año:
Laboratorio

6 m. de tela al año:
Mujeres de limpieza

Botas de goma:
1 par al año:
Fabricación ácido
Cargue ácido

1 par cada 2 años:
Plomeros
Concentración
Salas de aseo
Bascueros

1 par cada 3 años:
Talleres
Flash II (Calderas, Mojado y Cruda)
Nichols (Horneros, Mojado y Limpieza)
Conductores (Palas, Turismos, Camión
y Carretilla).
Patio
Almacén

ANEXO N.º 3

TABLA SALARIAL DE CALIFICACION

Escalón	Año 1985		Año 1986	
	Ptas/día	T. anual	Ptas/día	T. anual
2	2.163,16	1.049.133	2.303,77	1.117.328
3	2.217,24	1.075.361	2.361,36	1.145.260
4	2.272,67	1.102.245	2.420,39	1.173.889
5	2.329,49	1.129.803	2.480,90	1.203.237
6	2.387,73	1.158.049	2.542,92	1.233.316
7	2.447,42	1.186.999	2.606,49	1.264.148
8	2.508,61	1.216.676	2.671,65	1.295.750
9	2.571,33	1.247.095	2.738,44	1.328.143
10	2.635,61	1.278.271	2.806,90	1.361.347
11	2.701,50	1.310.228	2.877,07	1.395.379
12	2.769,04	1.342.984	2.949,00	1.430.265
13	2.838,27	1.376.561	3.022,73	1.466.024
16	3.056,51	1.482.407	3.255,15	1.578.748

ANEXO N.º 4

TABLA "PLUS DE ANTIGÜEDAD"
(Valor quinquenio)

Escalón	Año 1985		Año 1986	
	Ptas/día	T. anual	Ptas/día	T. anual
2	90,54	43.912	97,91	47.486
3	92,80	45.008	100,36	48.675
4	95,12	46.133	102,87	49.892
5	97,50	47.288	105,44	51.138
6	99,94	48.471	108,08	52.419
7	102,44	49.683	110,78	53.728
8	105,00	50.925	113,55	55.072
9	107,63	52.201	116,39	56.449
10	110,32	53.505	119,30	57.861
11	113,08	54.844	122,28	59.306
12	115,91	56.216	125,34	60.790
13	118,81	57.623	128,47	62.308
16	127,94	62.051	138,34	67.095

ANEXO N.º 5

TABLA DE "HORAS EXTRAORDINARIAS"

Escalón	Año 1985		Año 1986	
	Ptas/hora	T. anual	Ptas/hora	T. anual
2	765,42		811,35	
3	781,49		828,39	
4	797,90		845,79	
5	814,66		863,55	
6	831,77		881,68	
7	849,24		900,20	
8	867,07		919,10	
9	885,28		938,40	
10	903,87		958,11	
11	922,85		978,23	
12	942,23		998,77	
13	962,02		1.019,74	
16	1.023,91		1.085,33	

ANEXO N.º 8

TABLA "PLUS FESTIVO"

Escalón	Año 1985		Año 1986	
	Ptas/día	T. anual	Ptas/día	T. anual
2	8.199,81	122.997	8.691,80	130.377
3	8.377,75	125.666	8.880,41	133.206
4	8.559,55	128.393	9.073,11	136.097
5	8.745,29	131.179	9.270,00	139.050
6	8.935,06	134.026	9.471,16	142.067
7	9.128,95	136.934	9.676,68	145.150
8	9.327,05	139.906	9.886,66	148.300
9	9.529,45	142.942	10.101,20	151.518
10	9.736,24	146.044	10.320,40	154.806
11	9.947,52	149.213	10.544,35	158.165
12	10.163,38	152.451	10.773,16	161.597
13	10.383,93	155.759	11.006,94	165.104
16	11.074,70	166.121	11.739,15	176.087

ANEXO N.º 6

TABLA "PLUS DE TURNICIDAD"

Escalón	Año 1985		Año 1986	
	Ptas/día	T. anual	Ptas/día	T. anual
2	289,43	71.200	306,80	75.473
3	293,05	72.090	310,64	76.417
4	296,71	72.991	314,52	77.372
5	300,42	73.903	318,45	78.339
6	304,18	74.828	322,43	79.318
7	307,98	75.763	326,46	80.309
8	311,83	76.710	330,54	81.313
9	315,73	77.670	334,67	82.329
10	319,68	78.641	338,85	83.357
11	323,68	79.625	343,09	84.400
12	327,73	80.622	347,38	85.455
13	331,83	81.630	351,72	86.523
16	344,43	84.730	365,08	89.810

ANEXO N.º 9

TABLA "PLUS TOXICO"

Departamento	Escalón	Año 1985		Año 1986	
		Ptas/día	T. anual	Ptas/día	T. anual
Flash Nichols Concentración Acido Lubricación Plomería	3	75,51	18.575	80,04	19.690
	4	77,17	18.984	81,80	20.123
	5	78,87	19.402	83,60	20.566
	6	80,61	19.830	85,44	21.018
	7	82,38	20.265	87,32	21.481
	8	84,19	20.711	89,24	21.953
	9	86,04	21.166	91,20	22.435
	10	87,93	21.631	93,21	22.930
	11	89,86	22.106	95,26	23.434
	12	91,84	22.593	97,36	23.951
	13	93,86	23.090	99,50	24.477
	16	100,19	24.647	106,22	26.130
	Talleres Obras Palistas	3	30,20	7.429	32,02
4		30,87	7.594	32,72	8.049
5		31,55	7.761	33,44	8.226
6		32,24	7.931	34,18	8.408
7		32,95	8.106	34,93	8.593
8		33,68	8.285	35,70	8.782
9		34,42	8.467	36,48	8.974
10		35,17	8.652	37,28	9.171
11		35,94	8.841	38,10	9.373
12		36,74	9.038	38,94	9.579
13		37,54	9.235	39,80	9.791
16		40,08	9.860	42,49	10.453

ANEXO N.º 7

TABLA "PLUS DE NOCTURNIDAD"

Escalón	Año 1985		Año 1986	
	Ptas/día	T. anual	Ptas/día	T. anual
2	546,10	49.695	578,87	52.677
3	559,75	50.937	593,34	53.994
4	573,74	52.210	608,17	55.343
5	588,08	53.515	623,37	56.727
6	602,78	54.853	638,95	58.144
7	617,85	56.224	654,92	59.598
8	633,30	57.630	671,29	61.087
9	649,13	59.071	688,07	62.614
10	665,36	60.548	705,27	64.180
11	681,99	62.061	722,90	65.784
12	699,04	63.613	740,97	67.428
13	716,52	65.203	759,49	69.114
16	771,61	70.217	817,89	74.428

Y en prueba de conformidad con todo lo acordado en el presente Convenio Colectivo Sindical, que afecta a la Empresa Asturiana de Zinc, S.A. (Hinojedo), firman conmigo el Secretario, el Presidente y representantes legales de las partes. Doy fe. Siguen las firmas.

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo complejo «Solvay-Torrelavega»
años 1985-1986**

**CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación al complejo de las fábricas «Solvay» de Torrelavega, Polanco y Cuchía (Cantabria), que agrupa las instalaciones fabriles que en dicha localidad tienen las sociedades «Solvay & Cie., S.A.», «Hispavic Industrial, Sociedad Anónima», «Kali-Chemie Iberia, S.A.», «Interox Química, S.A.» y «Minas de Torrelavega, S.A.».

Artículo 2.º Ambito personal.

El convenio afectará al personal de las fábricas y dependencias definidas, anteriormente pertenecientes a la plantilla actual o que ingresen durante su vigencia.

Queda expresamente excluido de este convenio el personal internamente denominado Cuadros de Mando «Cadres», así como el personal contratado en prácticas o eventuales para el período estival.

Artículo 3.º Ambito temporal.

El convenio tendrá fuerza de obligar a las partes a partir de la firma del mismo y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», una vez comunicado a la autoridad laboral, si bien los efectos económicos, sociales y sindicales se retrotraerán al día 1 de enero de 1985.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1986.

El convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo que una de las partes lo denunciase de acuerdo con las formalidades legales.

La solicitud de revisión entrañará la prórroga automática de este convenio hasta que se concluya uno nuevo.

Artículo 4.º Compensación.

Las retribuciones y concesiones de la empresa en este convenio, compensan los conceptos legales referentes a las materias que son objeto del mismo. Por ello, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este convenio o en todos o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto y en cómputo anual superan las establecidas en dicho convenio. Caso contrario, este convenio subsistirá en todos sus términos.

Artículo 5.º Garantías «ad personam».

Por tratarse siempre el convenio de un pacto de condiciones mínimas de trabajo y de retribuciones, aquéllos que a su entrada en vigor disfrutasen de condiciones o régimen especial más favorable que en el presente texto, lo conservarán íntegramente.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7.º Comisión mixta de seguimiento e interpretación del convenio.

Estará compuesta por doce vocales: seis miembros por los trabajadores y seis por parte de la empresa. Será de su competencia la interpretación del texto del presente convenio, siendo necesario se pronuncie antes de plantear ante la jurisdicción competente cualquier posible interpretación.

Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de quince días. Si convocada una parte ésta no ac-

diese, se entenderá que está expedita la vía de la jurisdicción competente.

**CAPITULO II
CLASIFICACION DEL PERSONAL**

Organización del trabajo

Artículo 8.º Clasificación del personal.

En cuanto a la clasificación del personal, se estará a lo dispuesto en el acuerdo suscrito en Santander el 20 de noviembre de 1980, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de febrero de 1981 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo de 1981, que se acompaña al presente texto como anexo número A.

Dentro de los principios de dicho acuerdo, la asignación de funciones es facultad de la empresa, sin perjuicio de las pruebas de aptitud que se consideren necesarias para el desempeño de las mismas.

El nivel 1 del personal obrero constituye un punto de referencia para un trabajador de nuevo ingreso. El tiempo máximo de permanencia en el mismo será el necesario para alcanzar la adaptación y formación conveniente para la función, sin que se pueda superar en ningún caso el tiempo de cuatro meses.

Los niveles y grados de calificación funcional son los establecidos en los anexos I y II.

Artículo 9.º Modificación de niveles.

Los niveles podrán modificarse en los casos siguientes:

1.º) A nivel superior.—Todo trabajador que desempeñe una función de nivel superior a la de su nivel fijo, percibirá desde el primer día la diferencia del salario funcional, únicamente por las horas realmente trabajadas.

Sin embargo, el personal del anexo I que realice suplencias de personal del anexo II, cobrará 25 pesetas por hora trabajada en suplencias.

El nivel superior se consolidará por el trabajador cuando la función realizada en dicho nivel superior lo sea por más de cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias.

2.º) A nivel inferior.—Todo productor que desempeñe temporalmente una función de nivel inferior durante treinta días seguidos o alternos, conservará el salario de su función fija; pasado este plazo, deberá ser reintegrado a su puesto de origen y, agotados estos treinta días, no podrá nombrarse al mismo trabajador para ejercerla. Los polivalentes se regirán por su normativa especial.

Sin embargo, y respetando las disposiciones legales, podrá ser un trabajador destinado a desempeñar de forma definitiva trabajos de nivel inferior consolidando consecuentemente este nivel en los casos en que dicho cambio esté motivado por:

- a) Petición propia.
- b) Sanción correspondiente a falta muy grave.
- c) Crisis en el servicio correspondiente en los casos que marca la Ley, no considerándose como crisis la contratación de trabajos de conservación en el exterior sin causas técnicas que lo justifiquen, ni los cambios de puestos de trabajo que pueda originar la existencia del centro de Martorell.
- d) Incapacidad física o ineptitud del trabajador para desempeñar su función habitual.

Por excepción, los operarios de cincuenta años de edad en adelante o veinticinco años de servicio, conservarán su nivel o grupo superior a título personal, aunque se vean obligados a trabajar a un nivel o grupo inferior, siempre que la pérdida normal de facultades para su trabajo habitual lo aconseje, y previo informe favorable del médico de empresa.

Artículo 10.º Cambio de servicio por tiempo no superior a treinta días.

La dirección podrá intercambiar su personal entre los diversos servicios de «Solvay & Cie., S.A.» y sus filiales, ya estén en Barreda, Polanco, Cuchía, Requejada o Las Caldas.

Estos intercambios podrán hacerse libremente por tiempo no superior a treinta días laborables seguidos o bien alternados, en plazo no superior a un año, respetando el artículo 9 del presente convenio, así como lo referente a plus de distancia, desplazamiento y los conceptos de niveles y salarios, categoría profesional y formación profesional.

Agotado el plazo de treinta días, el personal trasladado deberá regresar a su servicio de origen.

CAPITULO III JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 11.º Jornadas de trabajo y horario.

Todas las jornadas de trabajo establecidas en el presente artículo, son jornadas de trabajo efectivo, en el cual se incluye el tiempo del bocadillo del personal de relevo.

Se pacta una jornada anual media de 1.824 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Esta jornada sólo será modificada en caso de aprobarse una Ley en este sentido.

1) Personal de día.

La jornada anual pactada para 1985-1986 se distribuye de la siguiente manera:

1.a) Fábrica.

Se trabajará de lunes a jueves ocho horas quince minutos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

—De ocho horas a doce horas y de trece horas treinta minutos a diecisiete horas cuarenta y cinco minutos.

Los viernes se trabajarán ocho horas de trabajo efectivo distribuidos como sigue:

—De ocho horas a doce horas y de trece horas treinta minutos a diecisiete horas treinta minutos.

1.b) Oficinas.

Se trabajarán de lunes a jueves ocho horas quince minutos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

—De ocho horas a trece horas y de catorce horas treinta minutos a diecisiete horas cuarenta y cinco minutos.

Los viernes se trabajarán ocho horas de trabajo efectivo distribuidas como sigue:

—De ocho horas a trece horas y de catorce horas treinta minutos a diecisiete horas treinta minutos.

1.c) Sondeos y cantera.

Se trabajarán de lunes a jueves ocho horas quince minutos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente manera:

—De ocho horas a doce horas y de trece horas a diecisiete horas quince minutos.

Los viernes se trabajarán ocho horas de trabajo efectivo distribuidas como sigue:

—De ocho horas a doce horas y de trece horas a diecisiete horas.

El personal de oficinas que tenga mando sobre el personal de día o que su presencia lo requiera, tendrá el horario expresado para el citado personal.

Para alcanzar la citada jornada anual, al personal de día se le conceden tres días de vacaciones suplementarias a tomar fuera del período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, a no ser que las necesidades del servicio permitan concederlas en dicho período de tiempo.

El personal de día trabajará los días 24 y 31 de diciembre de ocho a doce horas.

2) Personal de relevo.

Se establece para este personal una jornada anual media de 1.824 horas de trabajo efectivo, a razón de ocho horas diarias de trabajo efectivo por cada uno de los días que le corresponda trabajar según sus respectivos ciclos de trabajo y descansos, que se adjuntan como anexo III.

Artículo 12.º Trabajo en domingos y festivos.

Se reconoce expresamente que, dada la índole de la industria a la que se dedica la empresa, los regímenes de trabajo recogidos

en el artículo anterior del presente convenio, quedan incluidos en el supuesto previsto en el artículo 6 del Real Decreto 2.001/1983 de 28 de julio y por ello, se estará en cuanto al trabajo en domingos y festivos, a lo dispuesto en aquél.

En consecuencia, se establecen los descansos compensatorios convenidos en el artículo anterior y las compensaciones de orden económico, pactadas en el capítulo de retribuciones, como contraprestación a la obligatoriedad, por parte del personal a relevos, de trabajar los festivos y domingos, aunque varios sean consecutivos, según les corresponda por los ciclos de trabajo establecidos en el artículo anterior.

Artículo 13.º Vacaciones.

Treinta días naturales de vacaciones para todo el personal.

Se acuerda transformar los días naturales en laborables, bajo los siguientes principios.

Como norma general, nadie podrá disfrutar más días laborables de vacaciones de los que correspondería si éstas, contadas en días naturales, fuesen tomadas sin fraccionamiento alguno.

Para el personal de día, no tendrán la consideración de laborables las fiestas, sábados y domingos.

Para el personal de relevo, no tendrán la consideración de laborables los días de descanso dentro del ciclo correspondiente.

El período de disfrute de las vacaciones anuales se fijará de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En caso de discrepancias, se establecerá, al margen de la preferencia estipulada en el artículo 38.c, un sistema rotativo de vacaciones.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá, con una antelación mínima de tres meses, en los tablones de anuncio para conocimiento del personal.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas de forma continuada o en período fraccionado con un máximo de seis; en todo caso, uno de los períodos deberá comprender un mínimo de diez días laborables. Dos días de vacaciones podrán ser disfrutados por horas, de acuerdo con las necesidades del servicio, siendo considerado cada uno de los días disfrutados de esta forma como fracción a los efectos del cómputo de seis fracciones establecido en el párrafo anterior.

Por lo que se refiere al personal de relevo, fuego continuo, tres turnos, deberán reducirse al mínimo las fracciones de vacaciones disfrutadas en el turno de noche.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponde por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre.

El derecho al disfrute de las vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del servicio.

Todo el personal de relevo disfrutará de tres días laborables con el fin de alcanzar la jornada anual media de 1.824 horas de trabajo efectivo, a tomar fuera del período estival (junio a septiembre), de acuerdo con las necesidades del servicio.

Artículo 14.º Calendario de fiestas para el personal de día.

El calendario de fiestas será el oficial de Cantabria. En todo caso, el número de fiestas de lunes a sábado, ambos inclusive, será de catorce. Ver anexo VI.

Artículo 15.º Permisos retribuidos.

Se estará a la legislación vigente y a las normas establecidas mediante nota de servicio.

Además, por matrimonio de hermano, hijo o padres, se disfrutará un día de permiso en la fecha de la ceremonia.

Artículo 16.º Ausencias injustificadas.

No tendrán la consideración de ausencias injustificadas a efectos de constituir causa de despido, las motivadas por detención, salvo que sean por razón de delito común y se haya dictado sentencia condenatoria firme. Sin embargo, la empresa podrá obligar al detenido que haya resultado procesado a tomar una excedencia forzosa que se prolongará hasta que recaiga sentencia firme absolutoria. A los efectos de este artículo, no tendrán la consideración de delito común los ocasionados como consecuencia de circulación de tráfico.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios.

1.—Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2.—Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización. A los efectos del Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto, estas horas tendrán el carácter de estructurales.

3.—Horas extraordinarias estructurales; Realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

—Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

—Las producidas por ausencias imprevistas.

—Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

—Las producidas por cambios de turno.

—Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquéllas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copias del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

CAPITULO IV
RETRIBUCIONES

Artículo 18.º Salario y sueldo de nivel.

Respetando la categoría profesional de los trabajadores dentro de las disposiciones legales vigentes, se establece que la retribución a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo, de acuerdo con el salario establecido para cada nivel o grupo funcional.

El salario o sueldo de nivel incluye todos los complementos de puesto de trabajo legales o reglamentarios, exceptuando aquéllos que son objeto de regulación específica en el presente convenio.

La liquidación de haberes se practicará, por consiguiente, en función del salario o sueldo de nivel establecido para cada nivel o grupo, siendo sus importes los que figuran en el anexo IV.

Artículo 19.º Complemento personal de mérito.

Para el personal empleado el complemento de mérito se incrementará en un 7 por 100 en 1985 y en un 6 por 100 en 1986, conservándose con el mismo carácter que actualmente.

Artículo 20.º Complemento de antigüedad.

Los trabajadores fijos disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

Se tomará como base de cálculo y abono para cada categoría

profesional, los importes que figuran en el anexo V. Dicha base de cálculo se revisará únicamente cuando varíe el salario mínimo interprofesional y en la cuantía en que se incremente dicho salario mínimo, siendo la cuantía de los trienios del 5 por 100 y de los quinquenios del 10 por 100 de la base de cálculo.

Para el personal internamente denominado empleado, se seguirá conservando el complemento de antigüedad absorbible con los futuros aumentos de la misma.

Artículo 21.º Plus de relevo.

La empresa abonará al personal que trabaja a turnos un plus de relevo que, teniendo en cuenta los inconvenientes de este régimen de trabajo, incluye los conceptos retributivos legales que habría que abonar por esta modalidad de trabajo, exceptuando el trabajo en domingos y fiestas, que se compensan tal como se indica en el presente capítulo.

Dicho plus se abona por hora realmente trabajada a relevo, excepto en vacaciones, durante las cuales se abonará por las horas que le hubieran correspondido trabajar a su sección en dicho período, siendo su importe el que figura en el anexo IV.

Artículo 22.º Gratificación por domingos trabajados.

El personal de relevo o turno, por el hecho de trabajar realmente en domingo, percibirá la gratificación que figura en el anexo IV.

Artículo 23.º Gratificaciones por festividades trabajadas.

Como contraprestación por el hecho de trabajar en festivos, a diferencia del personal de día, el personal de relevo o turno percibirá las siguientes gratificaciones:

Se establecen quince gratificaciones por el hecho de trabajar realmente en las fechas que figuran en el anexo VI. Para 1986, las fechas coincidirán con las del calendario oficial de fiestas, más el día 16 de julio. Los importes de dichas gratificaciones son los que figuran en el anexo IV. El personal de relevo del anexo I que descansa en alguna de las fiestas señaladas en el anexo VI, percibirá ocho horas de salario, además del día.

No percibirán estas gratificaciones aquéllos que, trabajando en dichas fechas horas extraordinarias, no cubran puestos fijos de relevo.

Por lo que hace referencia al personal del anexo II de relevo que descansen en algunas de las fiestas señaladas en el anexo VI, percibirá una cantidad equivalente al precio que en cada momento se tenga establecido para gratificaciones por domingo trabajado.

Las remuneraciones del personal de relevo serán iguales a las del personal de día, es decir, salario mensualizado según el correspondiente nivel retributivo, salvo en lo que concierne la percepción del plus de relevo, compensación por domingos y fiestas trabajados, las cuales compensan cualquier posible diferencia entre las prestaciones del personal de relevo y el de día.

Por otro lado, el salario mensualizado será el mismo, según el nivel retributivo, para los trabajadores de relevo, independientemente de la sección en que trabajen.

Artículo 24.º Plus de guardia y retenes domiciliarios.

Se establece una lista única, siendo su actuación a nivel de complejo.

Las obligaciones de los equipos de guardia y retén domiciliario son las siguientes:

1) Continuar la jornada de trabajo si se les requiere para reparar averías o proseguir tareas que, de no hacerse, pudieran originar perjuicios en las instalaciones, o alterar sensiblemente las producciones.

2) Permanecer en sus domicilios después de la jornada de trabajo, con objeto de poderles encontrar siempre que se les requiera para prestar un servicio. Dejando una pista cierta, pueden alejarse de sus domicilios dentro de un círculo con centro en la entrada de la fábrica y radio no superior a 10 kilómetros.

3) Estar dispuestos a una intervención rápida y eficaz en cualquier servicio del complejo, con objeto de atender a las reparaciones surgidas fuera del horario normal o como continuación del mismo.

4) Las guardias o retenes comenzarán, en general, a las ocho horas de un viernes y terminarán a la misma hora del siguiente en que comenzará otro turno.

Compensaciones económicas

Serán las establecidas en el anexo VI. Además, si una vez abandonada la fábrica se le requiere de manera imprevista para realizar un trabajo urgente, se le abonará la prima de llamada a domicilio que figura en el citado anexo; que incluye dos medias horas extras en concepto de tiempo de traslado.

Descansos

Después de un número de horas trabajadas durante la noche, como mínimo dos horas entre las cero horas y las cinco horas, se tendrá derecho a descansar media jornada con el día ganado.

Desayunos y cenas

Todo operario que trabaje como mínimo tres horas después de las tres de la mañana, tendrá derecho a una hora extraordinaria en concepto de desayuno. Corresponderá una cena a los operarios que se encuentren en fábrica dentro de las horas comprendidas entre las veintidos horas hasta las cero horas y trabajen al menos una hora en dicho período.

Comidas

Aquellos operarios del equipo de guardia que hayan sido llamados y trabajen al menos una hora entre las doce horas y catorce horas, les corresponderán un vale de comida.

Artículo 25.º Prima de llamada a los que no estén de retén. El trabajador que sin estar de retén sea requerido de forma imprevista para efectuar trabajos urgentes una vez haya abandonado la fábrica y acuda a realizarlos, percibirá los importes que figuran en el anexo IV y que incluyen dos medias horas extraordinarias en concepto de tiempo de traslado, independientemente del pago de las horas trabajadas como proceda.

Artículo 26.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con los importes que figuran en el anexo IV.

Artículo 27.º Complementos de vencimiento superior al mes.

1) Gratificación de julio y Navidad.

Por este concepto y en cada gratificación se satisfará al personal una cantidad equivalente al importe fijo mensual de salario o sueldo de nivel, más antigüedad más complemento personal de mérito, en su caso.

Las gratificaciones se abonarán a prorrateo del tiempo trabajado durante el primer semestre (julio) o el segundo semestre (Navidad).

2) Gratificación de fin de ejercicio.

Sustituyendo y compensando expresamente la participación en beneficios establecida con carácter general en la industria química, y compensando y absorbiendo cualquier futura variación o elevación de dicho complemento legal, la gratificación de fin de ejercicio se abonará y regirá por las siguientes normas:

—1,5 mensualidades más media mensualidad de complemento de antigüedad para el personal del anexo I. Y para el personal del anexo II, 1,5 mensualidades incluida antigüedad, más complemento personal de mérito. Su abono se efectuará a prorrateo del tiempo trabajado el año anterior, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, siendo efectuado su pago en el mes de febrero.

Artículo 28.º Retribución de las vacaciones.

Para el personal de día, las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario de nivel, antigüedad y demás complementos de carácter fijo que se viniesen percibiendo en el momento del disfrute de las mismas.

El personal de relevo o turno percibirá, además, la prima de relevo correspondiente, adicionando el importe de las gratificaciones de tres domingos y una fiesta, siempre y cuando éstas sean realmente disfrutadas en vacaciones por dicho personal.

Para el personal del anexo I, se mantiene el suplemento Solvay a las vacaciones.

**CAPITULO V
DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 29.º Ayuda escolar.

1) Estudios de Enseñanza General Básica.—Se concede una ayuda de quince mil (15.000) pesetas brutas/año por hijo de trabajador que esté cursando los estudios de E.G.B. La ayuda será pagada durante los diez meses lectivos de curso fijándose por nota de servicio las fechas de cobro.

2) Estudios medios.—Se abonará un 75 por 100 de los gastos debidamente justificados y acreditados con un tope de 6.000 pesetas para alumnos externos y de 15.000 pesetas para alumnos internos, a aquellos hijos del personal que, realizando estudios medios, cumplan los requisitos establecidos en el reglamento vigente.

3) Estudios superiores.—Se abonará un 30 por 100 de los gastos debidamente justificados y acreditados, con un tope de 10.000 pesetas para alumnos que estudien en Santander y 30.000 pesetas para los que estudien en otras provincias cuando el tipo de estudios cursados no exista en Santander, a los hijos del personal que, realizando estudios superiores, cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento vigente.

Artículo 30.º Ayuda a subnormales.

Se abonará a los trabajadores que tengan hijos subnormales el 100 por 100 de los gastos de formación especial justificando los mismos y mediante la intervención del servicio médico de empresa.

Artículo 31.º Préstamos para vivienda.

Los préstamos para vivienda se concederán de acuerdo con el reglamento existente en el complejo. Se podrán distribuir por este concepto un máximo de veintinueve millones (21.000.000) de pesetas en 1985 y veintitres millones (23.000.000) de pesetas en 1986.

El importe de los préstamos para vivienda será de seiscientos mil (600.000) pesetas y los de reparación doscientas mil (200.000) pesetas.

Se admitirán trasvases de los fondos para compra y reparación.

Artículo 32.º Pensiones.

Los mínimos de pensiones quedan establecidos en las siguientes cuantías:

- Dos cabezas.....493.000 pesetas brutas/año
- Una cabeza.....384.860 pesetas brutas/año
- Viudas.....292.740 pesetas brutas/año
- Huérfanos.....264.000 pesetas brutas/año

Estos mínimos se aplican con efecto 1 de enero de 1985 y absorben cualquier pensión o mejora legal.

Para el año 1986 se incrementarán estos mínimos en el mismo porcentaje que utilice el Gobierno en los mínimos de pensiones legales, con absorción de cualquier pensión legal.

Artículo 33.º Complemento a la I.L.T.

En la indemnización por enfermedad y accidente de trabajo, serán de aplicación las condiciones oficiales que regulan dicha indemnización y el tiempo de duración de la asistencia; pero la empresa garantiza, en función de los porcentajes de absentismo, los porcentajes que a continuación se indican, sobre salario de nivel, antigüedad y prima de relevo:

Absentismo	20 primeros días	Siguientes
Más de 9%	60%	75%
Entre 8% y 9%	80%	80%
Entre 7% y 8%	85%	85%
Entre 6% y 7%	90%	90%
Menos de 6%	100%	100%

La garantía se percibirá a partir del mismo día en que comienzan las prestaciones económicas de la Seguridad Social (cuarto día) y por el tiempo que dure la I.L.T. Sin embargo, si el absentismo es inferior al 4 por 100 la garantía se percibirá a partir del primer día.

En todo caso, cualquiera que sea el índice de absentismo, en los casos de hospitalización y mientras dure ésta, la garantía será del 100 por 100 desde el primer día.

El índice de absentismo es el resultado de dividir el número de horas perdidas por accidentes, enfermedad y consultas médicas por el total de horas contratadas, deducidas vacaciones.

Con la finalidad de reducir el absentismo, se crea una comisión paritaria comité de empresa/empresa que podrá, en los casos que estime oportunos, retirar los complementos establecidos en este artículo. Siempre que el absentismo sea superior al 6 por 100, la empresa podrá retirar los suplementos establecidos anteriormente en caso de abuso libremente estimado, a aquéllos que mediante bajas fraudulentas, trabajar estando de baja o cualquier otra actuación abusiva, incidan en el incremento del índice de absentismo.

Artículo 34.º Fondo de ayuda mútua.

Se mantiene el actual seguro de accidentes tomado por la comunidad de trabajadores del complejo.

Artículo 35.º Anticipos de salarios.

Con el fin de atender necesidades urgentes, la empresa anticipará hasta un límite de 2,5 pagas, previa antigüedad de un año y a devolver en un plazo máximo de doce meses, sin devengo de intereses. A tal fin, se crea un fondo con un máximo de descubierto de siete millones (7.000.000) de pesetas en 1985 y siete millones y medio (7.500.000) de pesetas en 1986.

CAPITULO VI SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 36.º Disposición general.

Se mantienen las mejoras obtenidas, reflejadas en las correspondientes actas del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 37.º En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por el S.S.S.H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte perjuicio alguno para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

1.º Su generación.

2.º Su emisión, y

3.º Su transmisión y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión o transmisión del riesgo.

1.5 En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores lí-

mites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6 Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este convenio considerada como enfermedad profesional.

1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en un plazo máximo de diez días desde su recepción.

1.8 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencias en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores para que emitan informe.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1 Se mantiene el actual Comité de Seguridad e Higiene.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

3.1 La dirección de la empresa, asesorada técnicamente por el departamento de seguridad y medicina de la empresa, elaborará:

a) Un mapa de riesgos del centro de trabajo.

b) Un plan general de prevención.

c) Planificación de planes anuales de prevención.

d) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores.

3.2 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

4.1 El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona

responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

4.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

5. Programas, presupuestos y controles. El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Protección a la maternidad. Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: Toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Artículo 38.º Convenio de químicas.

Serán de aplicación en el complejo todas las mejoras que en esta materia introduzca el convenio general de industrias químicas.

CAPITULO VII GARANTIAS SALARIALES

Artículo 39.º Funciones del comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios de la sociedad.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y reducción de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la empresa y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. Sobre lo relacionado a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Calidad y efectividad de la docencia impartida en los centros de formación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

D) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

E) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo relativo a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El comité velará, no sólo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 40.º Garantías del comité de empresa.

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa y el delegado del sindicato al que pertenezca.

Al mismo tiempo, poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Los miembros del comité de empresa dispondrán para el desarrollo de sus cometidos, de cuarenta horas al mes. Además dos de sus miembros, por cada uno de los sindicatos con más de un 15 por 100 de afiliación en el complejo, podrá disfrutar de un 50 por 100 más de horas. Por lo que hace referencia al secretario del comité, éste no tendrá limitación alguna.

No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en las que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo fijado podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité para asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades, como a reuniones del propio sindicato.

Artículo 41.º De los sindicatos.

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en el complejo como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y en el presente convenio al comité de empresa.

A los efectos anteriores, la empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente; no podrá sujetar el empleo de un tra-

bajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos legalmente constituidos y con un índice de afiliación suficiente de la plantilla del complejo, podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A tal fin, se pondrán a disposición de los sindicatos, tableros de anuncios para insertar comunicaciones, copias de las cuales deberán ser puestas, previamente a su exposición, en conocimiento de la dirección del complejo.

Para el cumplimiento de las misiones que le son propias, los sindicatos que cumplan los requisitos señalados en el artículo siguiente, dispondrán de un crédito de cincuenta horas al mes. Dicho crédito será disfrutado por aquéllos de entre sus afiliados que designe.

Artículo 42.º Delegado sindical.

Los sindicatos, en el ámbito del complejo, que tengan una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, estarán representados por un delegado sindical.

A tal fin, deberán acreditar de manera fehaciente dicha afiliación. Acreditada ésta, la empresa reconocerá al delegado sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical será trabajador en activo del complejo. Sus funciones serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato al que represente y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad e higiene y comités paritarios con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente convenio colectivo a los miembros del comité de empresa. Dispondrán de una reserva de cuarenta horas al mes para el desarrollo de las funciones que les son propias.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Al mismo tiempo, el delegado sindical podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 43.º Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que cuenten con el porcentaje de afiliación establecido en este capítulo, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. Para ello, el trabajador interesado remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Las detracciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán durante períodos de un año.

Artículo 44.º Excedencias.

Los trabajadores en activo que ostentaran cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrán solicitar a la

empresa la concesión de una excedencia. Permanecerá en dicha situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 45.º Participación en las negociaciones de convenios colectivos.

A los delegados sindicales de sindicatos implantados nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación en cuéntion.

Artículo 46.º Locales.

En la medida de sus posibilidades, la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que los delegados representantes de los sindicatos ejerzan las funciones y tareas que, como tales les correspondan.

Artículo 47.º Practicas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— Revisión salarial para 1985

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1986.

I.P.C.	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Revisión	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00

Segunda.— Incremento salarial para 1986

Al 1 de enero de 1986 se incrementarán los conceptos salariales: Sueldos y salarios de nivel, complemento personal de mérito, primas de relevo, gratificaciones de domingos y festivos, guardias, retenes y horas extraordinarias en un 6 por 100.

Este incremento ha sido establecido tomando como referencia la inflación prevista para 1986 por el Gobierno en el momento de la firma de este convenio. Si en el futuro tal previsión sufriera modificación, de modo fehaciente (Presupuestos Generales del Estado), se aplicará al 1 de enero de 1986 la inflación prevista. En todo caso el incremento salarial pactado para dicho año será el 100 por 100 del IPC previsto para 1986.

Tercera.— Revisión salarial para 1986

Se establece una cláusula de revisión salarial para el año 1986 en los mismos términos que la pactada para el año 1985 en la disposición final primera. Dicha revisión se realizará teniendo en cuenta la previsión de inflación del 6 por 100 y, en todo caso, garantizará el IPC del citado año 1986.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

Cuarta.— Obras sociales

Se destinarán, para incrementar los fondos destinados a las obras de recreo y el paquete de Navidad, las cantidades siguientes:

- en 1985: 700.000 pesetas.
- en 1986: 600.000 pesetas.

Quinta.— Seguro vida

A título individual, el personal actualmente adscrito al Seguro de Grupo "VITA" podrá solicitar la obtención del valor de rescate individual a cambio de la renuncia a la aplicación del vigente Reglamento de Pensiones.

El plazo para ejercitar esta solicitud termiará el 30 de junio de 1985.

Sexta.— Cambios de nivel

En lo relativo a cambio de nivel de diversas funciones, se estará al contenido de las actas de negociación del convenio en cuanto a los cambios admitidos por la empresa.

Septima.— Clasificación profesional

Se establece para los ascensos en los oficios clásicos de servicios auxiliares un sistema de convocatorias para cubrir las vacantes producidas, de tal modo que cada nueve vacantes producidas, cuatro se cubran por concurso-oposición, tres por antigüedad y dos se amorticen.

El orden será el siguiente:

- 1.^a Concurso.
- 2.^a Antigüedad.
- 3.^a Amotizada.
- 4.^a Concurso.
- 5.^a Antigüedad.
- 6.^a Amortizada.
- 7.^a Concurso.
- 8.^a Antigüedad.
- 9.^a Concurso.

Octava.— Política de empleo

La empresa y la representación de los trabajadores han podido constatar que la nueva normativa sobre contratación establecida en la Ley 32/1984 de 2 de agosto, introduce innovaciones positivas para la promoción del empleo, en especial para los jóvenes.

De las diversas modalidades de contratación previstas en la citada Ley, la empresa, salvo en los casos de contrato de trabajo en prácticas, obra o servicio determinado e interinos, recurrirá, de acuerdo con sus necesidades, a contrataciones por un período mínimo de seis meses.

Empresa y trabajadores pactan la posibilidad de que los trabajadores afectados por este convenio puedan acogerse al contrato de relevo, regulado por la citada Ley y desarrollado en el Real Decreto 1.991/1984 de 31 de octubre. Asimismo, ambas partes pactan, en relación con estos contratos de relevo que, debido a las peculiares características del complejo de Torrelavega, en cualquier caso deberán respetarse las necesidades del servicio y la sustitución no será necesariamente en trabajos a desarrollar en el mismo puesto de trabajo que ocupe el jubilado parcialmente.

Novena.—Retroactivo 1984

No se efectuarán descuentos al personal que debiera devolver dinero por ser mayor la cantidad entregada a cuenta en julio de 1984 que el retroactivo correspondiente a la revisión por variación del IPC, tal y como se pactó en el Acuerdo de Eficacia Limitada firmado en dicho año.

Décima

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio general de la industria química, Estatuto de los Trabajadores y legislación general de obligada y necesaria aplicación.

Undécima

Queda totalmente derogado el IV convenio colectivo conjunto para los complejos de Torrelavega y Martorell firmado el 28 de marzo de 1984 para regular las relaciones laborales en dicho año.

ANEXO "A" ACUERDO DE EQUIPARACION

Vistos los acuerdos de la comisión de equiparación o correspondencia funcional o profesional entre los complejos de Martorell y Torrelavega de la empresa «Solvay y Cia., S.A.» y

Resultando: Que en el convenio colectivo de la empresa «Solvay, S.A.» que se pactó con vigencia hasta 31 de diciembre de 1979, se exceptuó de tal vigencia lo dispuesto en el artículo 4, número 2 que determinaba la creación de una comisión paritaria con objeto de que estableciese la relación del coste de vida entre los centros de Torrelavega y Martorell, cuya actuación debía terminar el 30 de junio de 1979 y que, en caso de no llegar a un acuerdo ambas partes se sometían al arbitraje de don Juan Manuel Sánchez Terán; convenio colectivo, que, con tal estipulación, fue homologado por esta Dirección General el 27 de junio de 1979 pervio acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de fecha 20 de junio de 1979.

Resultando: Que con fecha 14 de marzo de 1980, y previas las consiguientes deliberaciones de las partes, éstas pactaron un nuevo convenio colectivo que elevaron a esta Dirección General el 10 de abril de 1980, a efectos de homologación, que se acordó por este Centro Directivo el 17 de abril de 1980, en cuyo convenio colectivo, como parte integrante del mismo, se contenía en su anexo X el contenido del arbitraje referido, en el que, entre otros extremos, como el de señalar el 8 por 100 a favor del centro de trabajo de Martorell, se dice que en relación con lo establecido en el apartado c), número 2 del artículo 4.º del convenio colectivo de 1979 el plazo en que deberá alcanzarse plenamente la aplicación en el marco de un convenio colectivo conjunto de la relación obtenida sobre los elementos remunerativos señalados en el arbitraje, sería el de cinco años a partir de 1.º de enero de 1980.

Resultando: Que terminados los trabajos de la comisión paritaria ya señalada, para cumplir las normas contenidas en el arbitraje a que se sometieron ambas partes sobre equiparación y correspondencia funcional o profesional entre los complejos de Martorell y Torrelavega, los elevan ahora a este centro directivo y solicitando su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», al amparo del artículo 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Resultando: Que examinados tales acuerdos son conformes con los términos del arbitraje a que se sometieron las partes.

Considerando: Que los acuerdos que ahora se elevan a la Dirección General de Trabajo han de considerarse como parte integrante y complementaria de los acuerdos de la empresa «Solvay, S.A.» y la representación de sus trabajadores adoptados, tanto en el convenio colectivo homologado el 27 de junio de 1979 como el también homologado en 17 de abril de 1980, todas cuyas actuaciones fueron anteriores a la vigencia del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo, por lo que, en aplicación de la disposición quinta de dicho cuerpo legal deben regirse por las normas vigentes en el momento de constituirse las comisiones negociadoras por lo que procede su homologación, que no registro, de conformidad con la Ley 38/1973 de 19 de diciembre y demás disposiciones concordantes que atribuyen a esta Dirección General la competencia para homologar lo acordado por las partes.

Considerando: Que naciendo los acuerdos examinados de un arbitraje pactado por las partes en 1979 e incluido en el convenio

colectivo de 1980, éste último con vigencia temporal hasta 31 de diciembre de 1981, es visto que los acuerdos examinados, que se ajustan a las normas dictadas por quien arbitró el conflicto, obligan a las partes en su vigencia temporal de aplicación desde 1 de enero de 1980 y durante cinco años posteriores, cuya vigencia deben tener en cuenta las partes para cumplir el arbitraje a que se sometieron.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar los acuerdos que se transcriben a continuación de la comisión paritaria constituida de acuerdo con el artículo 8.º del convenio colectivo de la empresa «Solvay, S.A.» y sus trabajadores, homologado en 17 de abril de 1980 sobre equiparación o correspondencia funcional o profesional entre los complejos de Martorell y Torrelavega que aplican el arbitraje contenido en su anexo X como parte integrante de dicho convenio colectivo, cuyos acuerdos alcanzarán su plena aplicación a partir de 1.º de enero de 1980 en el término de cinco años.

2.º Disponer la publicación de dichos acuerdos en el «Boletín Oficial del Estado», y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, como parte integrante del convenio colectivo de la empresa «Solvay, S.A.» y sus trabajadores, homologado en 17 de abril de 1980, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 12 de febrero de 1981.—El director general de Trabajo (ilegible).

Por la empresa: Señor Martínez Adam; señor O'Callagan; señor Prieto; señor Serrano.

Por los trabajadores: Señor Arenal; señor Setién; señor Gómez; señor Español; señor Salinas.

En Santander a 20 de noviembre de 1980, se reúne la comisión de equiparación o correspondencia funcional o profesional entre los complejos de Martorell y Torrelavega, cuyos miembros son los relacionados al margen los cuales

Exponen:

El II convenio colectivo conjunto para los complejos de Martorell y Torrelavega, firmado el 14 de marzo de 1980, establece en su artículo 8.º, la constitución de una comisión de equiparación o correspondencia funcional o profesional, con objeto de posibilitar el cumplimiento del arbitraje dictado el 18 de julio de 1979, mediante el estudio, definición y resolución de toda la problemática relacionada con la equiparación profesional o correspondencia entre cada una de las funciones y/o categorías profesionales de ambos complejos.

El citado artículo establece que, de llegarse a un acuerdo, se estará a lo que esta comisión determine en lo referente a la equiparación o correspondencia funcional y que, en todo caso, salvo que la comisión acuerde cosa diferente, la clasificación del personal por grupos, categorías o niveles, se regulará de la forma establecida en el citado artículo.

En cumplimiento del mandato establecido, la comisión ha celebrado las correspondientes reuniones, habiéndose llegado a los siguientes acuerdos:

La equiparación o correspondencia funcional entre las diversas funciones existentes en los complejos de Martorell y Torrelavega queda establecida de la siguiente forma:

1) Personal del anexo I de Torrelavega (anexo I del convenio colectivo).

a.—Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 3 y 3a de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales al nivel 4 del anexo 3 de Martorell (anexo 3 del convenio colectivo).

b.—Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 4 y 5 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 5 del anexo 3 de Martorell.

c.—Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 6 y 7 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 6 del anexo 3 de Martorell.

d.—Todas las funciones actualmente incluidas en los niveles 8 y 9 de Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 7 del anexo 3 de Martorell.

e.—Todas las funciones actualmente incluidas en el nivel 10 de

Torrelavega quedan equiparadas, a los efectos funcionales, al nivel 8 del anexo 3 de Martorell.

f.—Todas las funciones incluidas en el nivel 11 de Torrelavega quedan incluidas en el anexo II del citado complejo, conservando, sin embargo, su actual remuneración.

Por lo que hace referencia a los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional, las funciones incluidas actualmente en el nivel 11 se comparan con el nivel 8 del anexo 3 de Martorell.

Ningún trabajador será adscrito al nivel 11 del anexo I de Torrelavega, salvo que en la fecha de la firma del presente acuerdo ostente dicho nivel.

g.—Se crea en Torrelavega el nivel 2, correspondiente a peón de nuevo ingreso. En dicho nivel se integrarán los trabajadores de nuevo ingreso, por un período máximo de cuatro meses. Se fija para dicho nivel una retribución mensual de 44.825 pesetas brutas. Todas las funciones incluidas en él se equiparan a las del nivel 3 del anexo 3 de Martorell.

h.—El personal de Torrelavega del actual anexo I que ostente las categorías oficiales de auxiliar administrativo, auxiliar de organización y basculeros y realicen funciones propias de su categoría, se incorporarán, con efectos 1 de diciembre de 1980, al nivel I del personal administrativo del anexo II del complejo de Torrelavega.

i.—En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de julio de 1979, el nivel salarial de todas y cada una de las funciones del complejo de Torrelavega, deberá ser igual al 92 por 100 de su equivalente en el complejo de Martorell, comparándose las respectivas funciones de la forma establecida en el presente acuerdo.

2) Personal del anexo II de Torrelavega (anexo II del convenio colectivo).

a.—Fabricación y servicios auxiliares.

a.1.—Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 3 del anexo II de Torrelavega referidas a encargados de fabricación o servicios auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función contraamaestre del anexo 5 de Martorell (anexo 5 del convenio). (Grupo fabricación).

a.2.—Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 4 del anexo II de Torrelavega, referidas a contraamaestre de fabricación o servicios auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función contraamaestre primera del anexo 5 de Martorell. (Grupo fabricación).

a.3.—Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 5 del anexo II de Torrelavega referidas a contraamaestre jefe de fabricación o servicios auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función contraamaestre jefe del anexo 5 de Martorell. (Grupo fabricación).

a.4.—Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1 del anexo II de Torrelavega referidas a empleados técnicos de fabricación o servicios auxiliares se equiparan, a los efectos funcionales, a la función empleado administrativo del grupo fabricación del anexo 5 de Martorell.

b.—Técnicos de oficina.

b.1.—Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 3 del anexo II de Torrelavega referidas a técnicos de oficinas (delineantes) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de técnicos de servicios anexos (delineantes) del anexo 5 de Martorell.

b.2.—Todas las funciones incluidas actualmente en los niveles 4 y 5 del anexo II de Torrelavega referidas a técnicos de oficinas (delineantes proyectistas A y B) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de delineante proyectista del anexo 5 de Martorell.

b.3.—Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1 del anexo II de Torrelavega referidas a técnicos de oficina (auxiliares de sala) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función de auxiliares del grupo de servicios técnicos anexos del anexo 5 de Martorell.

b.4.—Todas las funciones actualmente incluidas en el nivel 2 del anexo II de Torrelavega referidas a técnicos de oficinas (empleados de sala) se equiparan, a los efectos funcionales, a la función empleado de servicios técnicos anexos, del anexo 5 de Martorell.

c.—Administrativos.

c.1.—Todas las funciones incluidas actualmente en el nivel 1

del anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función auxiliar primera del anexo 5 de Martorell.

También se equiparan a dicha función el personal incluido en el punto 1, h, del presente acuerdo.

c.2.—Todas las funciones incluídas actualmente en el nivel 2 del anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función empleado 1 del anexo 5 de Martorell.

c.3.—Todas las funciones incluídas actualmente en el nivel 3 del anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función empleado 2 del anexo 5 de Martorell.

c.4.—Todas las funciones incluídas actualmente en el nivel 4 del anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función empleado 3 del anexo 5 de Martorell.

c.5.—Todas las funciones incluídas actualmente en el nivel 5 del anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función jefe de sección de segunda del anexo 5 de Martorell.

c.6.—Todas las funciones incluídas actualmente en el nivel 6 del anexo II de Torrelavega referidas a personal administrativo se equiparan, a los efectos funcionales, a la función jefe de sección de primera del anexo 5 de Martorell.

c.7.—Todos los trabajadores que actualmente desempeñan funciones de auxiliares del grupo administrativo del anexo 5 de Martorell quedan encuadrados en la función de auxiliar primera del citado grupo y anexo.

d.—Varios.

El personal que actualmente esté encuadrado en la función ayudante técnico sanitario del grupo diversos del anexo II del complejo de Torrelavega se equiparan, a los efectos funcionales, a la función CTM Servicios Técnicos Anexos del complejo de Martorell.

El resto de las funciones del anexo II del complejo de Torrelavega no mencionado expresamente en el presente acuerdo, se equiparan a las correspondientes del personal administrativo que ostente el mismo nivel.

e.—En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de julio de 1979, el nivel salarial de todas y cada una de las funciones del complejo de Torrelavega deberá ser igual al 92 por 100 de su equivalente en el complejo de Martorell, comparándose las respectivas funciones de la forma establecida en el presente acuerdo.

Caso de que el nivel salarial de alguna de las funciones de Torrelavega fuese superior a su equivalente del complejo de Martorell, permanecerá invariable. En dicho caso y en el plazo previsto en el arbitraje, el nivel salarial de la función equivalente del complejo de Martorell deberá ser igual a su equivalente del complejo de Torrelavega dividida por 0,92.

Los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional o profesional se efectuarán en base a la comparación entre los sueldos de nivel vigentes en cada uno de los complejos, calculados según lo establecido en los párrafos anteriores.

En cuanto al complemento personal de mérito, se estará a lo establecido en el artículo 19 del II convenio colectivo conjunto, en lo referente al carácter del mismo.

A los efectos de la equiparación económica, el personal administrativo y asimilado del complejo de Torrelavega englobado en los niveles 1, 2 y 3, se equipara a los niveles 6, 7 y 8 respectivamente, del anexo 3 de Martorell.

3) Para el personal de Torrelavega que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 del II convenio colectivo conjunto Torrelavega/Martorell, ostente nivel a título personal superior a la función que realmente desempeña, la equiparación se efectuará en base al citado nivel a título personal.

4) En virtud de lo establecido en el artículo 8.º del II convenio colectivo conjunto (párrafo 4.º), queda derogado el régimen en él establecido, sobre clasificación del personal y métodos de valoración.

5) La clasificación del personal queda establecida por su adscripción a cualquiera de las funciones, en los ámbitos de los respec-

tivos complejos, incluídas en los anexos I, II III y V del convenio colectivo. A los efectos de asignación de funciones y de determinación del nivel salarial total, regirá exclusivamente la clasificación funcional incluída en dichos anexos.

6) La clasificación funcional subsistirá en sus propios términos, salvo que, por medio de nuevo convenio colectivo, se pacte otra cosa.

Por tanto, las adscripciones actualmente existentes, no sufrirán variación alguna, salvo que se produzca la circunstancia apuntada en el párrafo anterior y cuando, respetándose en todo caso lo establecido en el artículo 9.º del II convenio colectivo, se produzcan cambios definitivos de función o cuando, única y exclusivamente referido al personal de servicios auxiliares en Torrelavega por motivo de ascenso en la categoría profesional, por los turnos de antigüedad o concurso-oposición, corresponda un nivel funcional superior.

7) La retribución a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo, de acuerdo con el salario establecido para cada nivel o grupo funcional, en cada uno de los complejos. La asignación de funciones es el resultado del presente acuerdo y no sufrirá variación alguna, salvo que se den las circunstancias establecidas en el punto 6) del presente acuerdo.

8) Las retribuciones correspondientes a cada función son independientes de la categoría oficial ostentada, salvo lo dispuesto en el punto 6) para el personal de servicios auxiliares del complejo de Torrelavega. Dichas retribuciones incluyen los posibles complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y otros semejantes, los cuales se han tenido en cuenta para la asignación del nivel retributivo correspondiente a cada función.

9) Las reclamaciones pendientes de resolución que puedan afectar a los niveles ostentados hasta el día de hoy, tendrán el siguiente tratamiento:

a.—Reclamaciones extrajudiciales o ante el I.M.A.C.

En estos casos, tanto si se produce el desestimiento, como en caso contrario, no tendrán efecto, considerándose a los efectos de la equiparación, los niveles que se ostentaban antes de formular la reclamación.

b.—Reclamaciones ya planteadas ante la Magistratura de Trabajo, Tribunal Central de Trabajo, Audiencia Territorial (Contencioso-Administrativo), Delegación de Trabajo, Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya y Dirección General de Trabajo.

En estos casos, la resolución o sentencia firmes tendrán validez, realizándose la equiparación en base a la función correspondiente del complejo de Martorell, de acuerdo con las normas establecidas en el presente acuerdo.

10) La equiparación entre funciones se ha realizado de forma global entre las funciones de cada uno de los complejos. Por tanto, no cabe la equiparación desde el punto de vista de una función concreta y determinada, que por razón de esta equiparación puede estar situada en niveles diferentes en cada uno de los complejos. Los posibles desequilibrios serán objeto de la negociación colectiva.

11) Los cambios de anexo y refundición de niveles previstos en los puntos 1h y 2c7 del presente acuerdo, entrarán en vigor el día 1.º de diciembre de 1980.

En el plazo fijado por el arbitraje dictado el 18 de julio de 1979, los precios de las primas de relevo, gratificaciones de domingos y fiestas del complejo de Torrelavega, deberán ser iguales al 92 por 100 de los precios establecidos para dichos conceptos en el complejo de Martorell.

13) Lo pactado en el presente acuerdo tendrá la misma eficacia que lo establecido en convenio colectivo, cuyas disposiciones sustituye en lo regulado en este acuerdo.

Quedan, por tanto, derogadas todas las disposiciones de II convenio colectivo conjunto para los complejos de Torrelavega y Martorell, que se opongan al presente acuerdo.

14) Los efectos económicos de la equiparación o correspondencia funcional se iniciará antes del 31 de diciembre de 1980.

15) Ambas partes acuerdan remitir a la autoridad laboral el presente acuerdo, a los efectos de su registro.

Y en prueba de conformidad, firman ambas partes, en el lugar y fecha más arriba indicados.

ANEXO I
FUNCIONES DEL PERSONAL OBRERO

Nivel 1

Trabajador de nuevo ingreso.

Nivel 2

Mujer de limpieza.

Nivel 3

Peón.

Suministro agua potable.

Limpieza cuarto de aseo.

Trabajos de limpieza.

Nivel 4.

Ayudante CB.

Recadista entre servicios.

Servicios diversos en fabricación IQ.

Nivel 5.

Especialista en formación funcional.

Trabajos auxiliares en cantera.

Trabajos auxiliares en GN.

Trabajos auxiliares en CB.

Trabajos auxiliares alcalis D.

Especialista taller mecánico.

Especialista taller calderería.

Especialista taller eléctrico.

Ayudante albañil.

Zanjas y excavaciones.

Enganchador tractores vía RENFE y métrica.

Trabajos auxiliares embalaje.

Enganchador PR y estibador.

Embalaje lejía.

Portador y preparador de muestras.

Mozo de laboratorio.

Ordenanza.

Trabajos auxiliares HISA.

Trabajos auxiliares IQ.

Nivel 6.

Reserva GN.

Itinerante 4 GN.

Conductor DV. CB-CS.

Reserva 2 CB.

Alimentación caliza.

Conductor molinos, candlot, elevador.

Conductor correa pesadora FCH.

Reserva fabricación CS.

Entretención día U.E.

Engrasador.

Ayudante cuarto herramientas ajuste.

Ayudante cuarto herramientas calderería.

Especialista reparador montador.

Ayudante cuatro herramientas manutenciones.

Montaje y reparaciones vías y carreteras.

Evac. tolv. guijo purg. DV limp. FCH.

Descarga fuel, petróleo y amoniaco.

Alimentación CN y parque carbón.

Conductor fenwick.

Conductor dumper.

Jardinero huertas y jardines.

Embalador salinas.

Embalador CS.

Embalador ácido, hipo, cereclor.

Cargue envases y mant. embalaje PC.

Embalador PYR.

Cargue envases y mant. embalaje KC.

Embalador Y.

Auxiliar recepciones y almacenes.

Almacenes servicios.

Limpieza de aparatos.

Auxiliar de terrenos y portamiras.

Nivel 7.

Especialista marcha PM y TPA.

Especialista estaciones TPA.

Itinerante 6 GN.

Depuración salmuera.

Titular CB.

Conductor SHT.

Conductor sala máquinas.

Cargador FCH.

Conductor EV.

Reserva de fabricación PC.

Conductor hipoclorito.

Reserva fabricación UE.

Titulador CLL S.30 y/o V.100.

Conductor filtros salmuera.

Conductor secado y compresión.

Máquina de roscar, sierra, etc.

Oficial 3.ª máquinas herramientas.

Oficial 3.ª ajustador.

Entret.º y vig. de máquinas y engrase.

Oficial 3.ª calderero.

Oficial 3.ª electricista P. mandos P.M.

Electromecánico de 3.ª

Oficial de 3.ª albañil.

Oficial 3.ª amra.

Oficial 2.ª pintor.

Reparador montador 3.ª

Piezas pesadas y mercancías.

Maq. grúa parq. carbón y volc. vagones.

Maq. grúa almacén construcciones.

Oficial 2.ª reparación y control toldos.

Embalaje Premix.

Conductor puente rodante.

Cargador de sacos en embalaje.

Demostrador laboratorio I.

Almacén PT. PVC.

Almacenero MG.

Vigilante jurado de industria.

Ayudante archivo planos S.E.

Ordenanza correo-conductor.

Reserva fabricación KC.

Ronda y secado PBS.

Nivel 8.

Polivalente en formación en fabricaciones.

Artillero.

Perforista ingersoll rand.

Jefe estaciones TPA.

Espec. torres perf. y reparaciones.

Conductor sondeos y sala bombas.

Itinerante 1 GN.

Itinerante 2 GN.

Itinerante 3 GN.

Itinerante 5 GN.

Conductor CL.

Conductor Pie Ds.

Conductor destilaciones.

Conductor FLR.

Conductor FCH.

Conductor sosa densa.

Conductor salinas.

Conductor BIR.

Conductor sal seca.

Conductor batería potes.

Conductor concentración Cl. de calcio.

Depuración y evaporación CaCl₂.

Conductor cloruro hidrógeno.

Conductor cereclor.

Suplente relevo PYR.
 Obtención productos finales.
 Instalac. frigorífica y muestras.
 Síntesis.
 Guarnicionero de 1.^a.
 Oficial 1.^a forrador.
 Oficial 2.^a soldador.
 Oficial 1.^a conductor vehículos poliv. en formación.
 Conductor palas salinas.
 Conductor tractores, grúas, bulldozer.
 Maquinista tractores Koppels.
 Jardinero de 1.^a.
 Embalador almacenero H2O2 PBS.
 Embalador mezclador KC.
 Cargue cisternas y reparaciones PC.
 Analista de 3.^a.
 Almacenero materias primas compuestos.
 Auxiliar oficina A.
 Reproducción planos S.E.
 Preparación cargas y mezclas.
 Conductor extrusoras.
 Ronda y diversos Kaltron.
 Titulador PBS.

Nivel 9.

Perforista Ingersoll Rand Urd 550.
 Máquina perforación y reparaciones sondeos.
 Capataz oficiales día GN.
 Conductor calderas.
 Capataz oficiales día CB.
 Capataz oficiales día CS.
 Capataz oficiales día UE.
 Conductor CLL. S.30 y/o V.100.
 Capataz engrase.
 Oficial 1.^a cepillador.
 Oficial 2.^a mandrinador.
 Oficial 2.^a tornero.
 Oficial 2.^a máquinas herramientas.
 Oficial 2.^a mecánico vehículos locom. tract.
 Oficil 2.^a ajustador.
 Oficial 1.^a montaje aparatos y tuberías.
 Oficial 1.^a soldador A.
 Oficial 2.^a calderero.
 Oficial 2.^a carpintero.
 Oficial 2.^a electricista P. mandos P.M.
 Electromecánico de 2.^a.
 Oficial 2.^a albañil.
 Oficial 2.^a Amra.
 Oficial 1.^a pintor.
 Reparador montador de 2.^a.
 Capataz oficiales suplente manteneciones.
 Conductor grúa Demag.
 Conductor palas de 1.^a.
 Conductor palas y camiones.
 Oficial 1.^a conductor turismos.
 Oficial 1.^a conductor camiones.
 Oficial 1.^a conductor veh. polivalente.
 Analista de 2.^a.
 Bombero conductor.
 Vigilante jurado de industria-conductor.
 Operador planta química Kaltron.
 Conductor metaborato.
 Ronda y maniobras I.Q.

Nivel 10.

Escombrador cuerda.
 Maquinista jefe equipo torre reparac.
 Polivalente GN.
 Operador cuadro NC.
 Tablonista GN.
 Polivalente CB.
 Operador cuadro CB.

Polivalente CS.
 Polivalente PC.
 Conductor cloro liquido y reevaporado.
 Polivalente UE.
 Operador cuadro PYR.
 Oficial 1.^a tornero.
 Oficial 1.^a máquinas herramientas.
 Oficial 1.^a mecánico motores.
 Oficial 1.^a mecánico vehículos locom. tract.
 Oficial 1.^a ajustador.
 Instalador de 1.^a de aparatos y tuberías.
 Oficial 1.^a soldador B.
 Oficial 1.^a fontanero.
 Oficial 1.^a calderero.
 Oficial 1.^a trazador.
 Oficial 1.^a carpintero.
 Oficial 1.^a plásticos.
 Oficial 1.^a electricista.
 Electromecánico de 1.^a.
 Oficial 1.^a albañil.
 Oficial 1.^a Amra.
 Reparador montador de 1.^a.
 Capataz oficiales garaje turismos.
 Capataz de oficiales polivalente en manteneciones.
 Analista de 1.^a.
 Polivalente IQ.
 Operador cuadro H2O2.

**ANEXO II
 FUNCIONES DEL PERSONAL EMPLEADO**

Funciones del personal empleado de Torrelavega

Grupo: Fabricación y servicios auxiliares.

Código	Función
TAA	Empleados técnicos de fabricación y servicios auxiliares.
TAB	Cabos de guardas y encargados en formación
TAC	Encargados de fabricación y servicios auxiliares.
TAD	Contra maestres fabricación y servicios auxiliares.
TAE	Contra maestres jefes fabricación y servicios auxiliares.

Grupo: Técnicos de oficina.

Código	Función
TBA	Auxiliares de sala
TBB	Empleados de sala
TBC	Delineantes
TBD	Delineantes proyectistas B
TBE	Delineantes proyectistas A

Grupo: Administrativos y diversos.

Código	Función
TCA	Empleado administrativo F y diversos
TCB	Empleado administrativo E y diversos.
TCC	Empleado administrativo D y diversos.
TCD	Empleado administrativo C y diversos.
TCE	Adjunto jefe sección y diversos
TCF	Jefe sección y diversos.
TCG	Adjunto jefe servicio y diversos.

Grupo: Varios.

Código	Función
TDA	Ayudante técnico sanitario.

ANEXO III - HORARIOS DEL PERSONAL DE RELEVO

12	OCHO HORAS SEGUIDAS DE DIA (MAÑANA O TARDE) DESCANSANDO EN FIN DE SEMANA Y DIAS FESTIVOS
----	---

Personal afectado		Semana							Observaciones
		L	M	M	J	V	S	D	
Laboratorio HISPAVIC Limpieza cuarto aseo y recadista INTEROX Engrase GN	MAÑANA	M	M	M	M	M	-	-	Trabajarán 6 sábados al año.
Mujeres de limpieza	TARDE	T	T	T	T	T	-	-	Trabajarán 8 sábados al año. Descansarán el 24 y 31 de diciembre.

M = Horario de 6 a 14 T = Horario de 14 a 22

14	RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA
----	--

SECCIONES	1ª semana							2ª semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1ª	M	M	M	M	M	-	-	T	T	T	T	T	-	-
2ª	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-

M = Horario de 6 a 14 T = Horario de 14 a 22

Además de los descansos por "parrilla" tendrán otros 7 suplementarios que descansarán de acuerdo con las posibilidades del Servicio.

15
RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO AL OCTAVO DIA

SEC- CIONES	1ª semana			2ª semana			3ª semana			4ª semana			5ª semana			6ª semana			7ª semana			8ª semana														
	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D
1ª	M	M	M	M	-	-	T	T	T	T	T	T	-	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
2ª	T	T	T	T	T	T	-	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
3ª	-	-	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
4ª	M	M	-	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
5ª	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	M	M	-	-	-	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
6ª	M	M	M	M	M	M	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
7ª	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
8ª	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-	-	T	T	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M

M = Horario de 6 a 14
T = Horario de 14 a 22

Además de los descansos por "parrilla", tendrán 20 suplementarios que librarán de acuerdo con la "parrilla" de descansos anexa.

DESCANSOS SUPLEMENTARIOS PARA EL RELEVO DE 2 TURNOS
DESCANSANDO AL 8º DIA

Nº Orden Semana	1a/5a							2a/6a							3a/7a							4a/8a									
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D			
1	5	5	5	5	-	-	-	1	1	1		2	2	2	-	-	6	6	6	7	7	7	7	7	-	-	4	4	4		
2	1	1	1		2	2	2	-	-	8	8	8	9	9	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	-	-		
3	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	6	6	6	5	5	5	5	-	-	-	1	1	1		2	2	2	2		
4	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	-	1	1	1		2	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9		
5	7	7	7	7	-	-	-	3	3	3		4	4	4	-	-	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	-	-	6	6	6
6	3	3	3		4	4	4	-	-	1	1	1	2	2	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	-	-	-	
7	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	8	8	8	7	7	7	7	-	-	-	3	3	3		4	4	4	4	4	
8	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	-	3	3	3		4	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2	2	
9	9	9	9	9	-	-	-	5	5	5		6	6	6	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	-	-	8	8	8
10	5	5	5		6	6	6	-	-	3	3	3	4	4	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	-	-	-	
11	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	1	1	1	9	9	9	9	-	-	-	5	5	5		6	6	6	6	6	
12	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	-	5	5	5		6	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4	4	
13	2	2	2	2	-	-	-	7	7	7		8	8	8	-	-	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	-	-	1	1	1
14	7	7	7		8	8	8	-	-	5	5	5	6	6	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	-	-	-	
15	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	3	3	3	2	2	2	2	-	-	-	7	7	7		8	8	8	8	8	
16	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	-	7	7	7		8	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6	6	
17	4	4	4	4	-	-	-	9	9	9		1	1	1	-	-	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	-	-	3	3	3
18	9	9	9		1	1	1	-	-	7	7	7	8	8	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	
19	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	5	5	5	4	4	4	4	-	-	-	9	9	9		1	1	1	1	1	
20	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	-	9	9	9		1	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8	8	
21	6	6	6	6	-	-	-	2	2	2		3	3	3	-	-	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	-	-	5	5	5
22	2	2	2		3	3	3	-	-	9	9	9	1	1	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	-	-	-	
23	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	7	7	7	6	6	6	6	-	-	-	2	2	2		3	3	3	3	3	
24	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	-	2	2	2		3	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1	1	
25	8	8	8	8	-	-	-	4	4	4		5	5	5	-	-	9	9	9	1	1	1	1	1	1	1	-	-	7	7	7
26	4	4	4		5	5	5	-	-	2	2	2	3	3	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	-	-	-	
27	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	9	9	9	8	8	8	8	-	-	-	4	4	4		5	5	5	5	5	
28	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	-	4	4	4		5	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3	3	
29	1	1	1	1	-	-	-	6	6	6		7	7	7	-	-	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	-	-	9	9	9
30	6	6	6		7	7	7	-	-	4	4	4	5	5	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	-	-	-	
31	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	2	2	2	1	1	1	1	-	-	-	6	6	6		7	7	7	7	7	
32	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	-	6	6	6		7	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5	5	
33	3	3	3	3	-	-	-	8	8	8		9	9	9	-	-	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	-	-	2	2	2
34	8	8	8		9	9	9	-	-	6	6	6	7	7	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	-	-	-	
35	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	4	4	4	3	3	3	3	-	-	-	8	8	8		9	9	9	9	9	
36	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	-	8	8	8		9	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7	7	

- Los números en los descansos suplementarios corresponden a las personas que descansan. Si hay más de 9 pers., la nº 10 coincidirá con la 1 y así sucesivamente. El guión(-) coincide con los descansos de la "parrilla".
- Esta parrilla de descansos se aplicará hasta que todo el personal haya disfrutado los 20 días de descanso suplem., salvo en el período comprendido entre el 1º Junio y 30 Septiembre, a no ser que las necesidades del Servicio permitan mantenerla en dichas fechas.
- Estos descansos deberán comprender, al menos, 3 domingos y 1 fiesta y si con la aplicación de este sistema no se alcanzaran, deberán complementarse con los 3 días de permiso retribuido que tiene el relevo.
- Si por necesidades del Servº alguien se viera precisado a descansar más de 3 domingos y 1 fiesta, lo que exceda de esta cifra le será retribuido con la correspondiente gratificación de fiesta o domingo.

17 RELEVO DE 3 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA - SONDEOS

SECCIONES	1ª semana							2ª semana							3ª semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1a	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	-	-
2a	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-
3a	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N	N	-	-

M = Horario de 6 a 14
 T = Horario de 14 a 22
 N = Horario de 22 a 6

Además de los descansos por "parrilla" tendrán otros 7 suplementarios que descansarán de acuerdo con las posibilidades del Servicio.

18 RELEVO DE FUEGO CONTINUO

SECCIONES	1ª semana							2ª semana							3ª semana							4ª semana							
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
1a	M	M	M	M	-	-	-	N	N	N	N	N	N	-	-	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M
2a	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	M	-	-	-	
3a	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	M	-	-	-	N	N	N	N	N	N	N	
4a	T	T	-	-	M	M	M	M	M	M	M	-	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	

M = Horario de 6 a 14
 T = Horario de 14 a 22
 N = Horario de 22 a 6

Además de los descansos por "parrilla" tendrán 20 suplementarios que librarán de acuerdo con la "parrilla" de descansos anexa.

DESCANSOS SUPLEMENTARIOS PARA EL RELEVO A FUEGO CONTINUO

Nº Orden Semana	1ª							2ª							3ª							4ª						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	5	5	5	5	-	-	-	1	1	1	2	2	2	-	-	6	6	6	7	7	7	7	7	-	-	4	4	4
2	1	1	1	2	2	2	-	-	8	8	8	9	9	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	-	-
3	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	6	6	6	5	5	5	5	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2
4	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	-	1	1	1	2	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9
5	7	7	7	7	-	-	-	3	3	3	4	4	4	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	6	6	6	
6	3	3	3	4	4	4	-	-	1	1	1	2	2	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	-	-
7	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	8	8	8	7	7	7	7	-	-	3	3	3	4	4	4	4	4
8	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	-	3	3	3	4	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2
9	9	9	9	9	-	-	-	5	5	5	6	6	6	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	8	8	8	8
10	5	5	5	6	6	6	-	-	3	3	3	4	4	2	2	-	-	8	8	8	9	9	9	9	-	-	-	-
11	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	1	1	1	9	9	9	9	-	-	5	5	5	6	6	6	6	6
12	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	-	5	5	5	6	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4
13	2	2	2	2	-	-	-	7	7	7	8	8	8	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	1	1	1	1
14	7	7	7	8	8	8	-	-	5	5	5	6	6	4	4	-	-	1	1	1	2	2	2	2	-	-	-	-
15	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	3	3	3	2	2	2	2	-	-	7	7	7	8	8	8	8	8
16	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	-	7	7	7	8	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6
17	4	4	4	4	-	-	-	9	9	9	1	1	1	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	3	3	3	3
18	9	9	9	1	1	1	-	-	7	7	7	8	8	6	6	-	-	3	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-
19	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	5	5	5	4	4	4	4	-	-	9	9	9	1	1	1	1	1
20	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	-	9	9	9	1	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8
21	6	6	6	6	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	5	5	5	5
22	2	2	2	3	3	3	-	-	9	9	9	1	1	8	8	-	-	5	5	5	6	6	6	6	-	-	-	-
23	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	7	7	7	6	6	6	6	-	-	2	2	2	3	3	3	3	3
24	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	-	2	2	2	3	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1
25	8	8	8	8	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	7	7	7	7
26	4	4	4	5	5	5	-	-	2	2	2	3	3	1	1	-	-	7	7	7	8	8	8	8	-	-	-	-
27	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	9	9	9	8	8	8	8	-	-	4	4	4	5	5	5	5	5
28	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	-	4	4	4	5	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3
29	1	1	1	1	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	9	9	9	9
30	6	6	6	7	7	7	-	-	4	4	4	5	5	3	3	-	-	9	9	9	1	1	1	1	-	-	-	-
31	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	2	2	2	1	1	1	1	-	-	6	6	6	7	7	7	7	7
32	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	-	6	6	6	7	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5
33	3	3	3	3	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	2	2	2	2
34	8	8	8	9	9	9	-	-	6	6	6	7	7	5	5	-	-	2	2	2	3	3	3	3	-	-	-	-
35	-	-	6	6	6	7	7	7	7	-	-	4	4	4	3	3	3	3	-	-	8	8	8	9	9	9	9	9
36	7	7	-	-	4	4	4	5	5	5	5	-	-	-	8	8	8	9	9	9	-	-	6	6	6	7	7	7

-Los números en los descansos suplementarios corresponden a las funciones que descansan. Si hay más de 9 funciones, la nº 10 coincidirá con la 1 y así sucesivamente. El guión(-) coincide con los descansos de la "parrilla".

-Esta parrilla de descansos se aplicará hasta que todo el personal haya disfrutado los 20 días de descanso suplem., salvo en el período comprendido entre el 1º Junio y 30 Septiembre, a no ser que las necesidades del Servicio permitan mantenerla en dichas fechas.

-Estos descansos deberán comprender, al menos, 3 domingos y 1 fiesta y si con la aplicación de este sistema no se alcanzaran, deberán complementarse con los 3 días de permiso retribuido que tiene el relevo.

-Si por necesidades del Servo alguien se viera precisado a descansar más de 3 domingos y 1 fiesta, lo que exceda de esta cifra le será retribuido con la correspondiente gratificación de fiesta o domingo.

19 RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN FIN DE SEMANA Y FESTIVOS

Modalidad	Personal afectado (que trabaje a turnos)	Sección	1ª semana	2ª semana	3ª semana	4ª semana	Observaciones
a	Basculeros Descarga de fuel	1ª 2ª	M M M M - - T T T T - -	T T T T - - M M M M - -	M M M M - - T T T T - -	M M M M - - T T T T - -	7 sábados al año
b	Embaladores P. Clorados Embaladores Pirólisis	1ª 2ª 3ª	M M M M M - T T T T - - M M M M - -	T T T T - - M M M M - - M M M M - -	M M M M - - T T T T - - T T T T - -	M M M M - - T T T T - - T T T T - -	7 viernes al año de los que por "parrilla" les corresponde descansar.
c	Embaladores Interox	1ª 2ª 3ª 4ª	M M M M M - T T T T - - M M M M - - T T T T - -	T T T T - - M M M M - - T T T T - - M M M M - -	M M M M - - T T T T - - M M M M - - T T T T - -	T T T T - - M M M M - - T T T T - - M M M M - -	7 viernes al año de los que por "parrilla" les corresponde descansar.

M = Horario de mañana
T = Horario de tarde

Descansarán 8 hrs. en el relevo de tarde de los días 24 ó 31 de diciembre.

34 RELEVO DE 2 TURNOS CON DESCANSO EN DOMINGO - CANTERA

SEC- CIONES	1ª semana							2ª semana							3ª semana							4ª semana							5ª semana							6ª semana													
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D							
1ª	-	M	M	M	M	M	-	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-							
2ª	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	-	-							
3ª	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	-	-	T	-	T	T	T	T	-							
4ª	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	-	-	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-
5ª	M	M	M	M	-	M	-	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	-	-	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-							
6ª	T	T	T	T	T	-	-	-	M	M	M	M	-	T	-	T	T	T	T	-	M	M	-	M	M	M	-	T	T	T	-	T	T	-	M	M	M	M	-	M	-								

M = Horario de 6 a 14
T = Horario de 14 a 22

Además de los descansos por "parrilla" tendrán otros 6 suplementarios que descansarán de acuerdo con las posibilidades del Servicio.

49 RELEVO DE 3 TURNOS CON DESCANSO EN FIN SEMANA Y DIAS FESTIVOS-HISPAVIC

SECCIONES	1ª semana							2ª semana							3ª semana						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1ª	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	-	-
2ª	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-
3ª	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N	N	-	-

M = Horario de 6 a 14
T = Horario de 14 a 22
N = Horario de 22 a 6

Los días 24 y 31 de diciembre trabajarán: M=6 a 11; T=11 a 16; N=16 a 21.
Para completar la jornada anual trabajarán 9 sábados de 6 a 12h.

ANEXO IV - TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 1.1.1985

PERSONAL ANEXO I

Nivel	IMPORTE POR:			Prec. H.Ext
	Hora	Día	Mes	
1	354,51	2.836,08	85.998	542
2-3	366,86	2.934,88	88.993	559
4-5	371,88	2.975,04	90.210	600
6-7	381,92	3.055,36	92.647	632
8-9	395,08	3.160,64	95.838	664
10	420,63	3.365,04	102.036	678

PERSONAL ANEXO II

Có-di-go	Importe Mes	Precio Hora Extra.
TAA	89.947	797
TAB	102.036	838
TAC	109.361	906
TAD	117.741	963
TAE	130.994	1.034
TBA	89.947	797
TBB	93.931	838
TBC	101.193	906
TBD	127.574	963
TBE	127.574	1.034
TCA	92.647	797
TCB	95.838	838
TCC	102.036	906
TCD	109.168	963
TCE	118.208	1.034
TCF	130.994	1.127
TCG	139.567	1.239
TDA	117.741	963

GRATIFICACIONES POR RELEVO Y TURNO

Día de trabajo	Anexo I		Anexo II
	Día	Hora	
Domingo	3.961	495,13	5.652
Fiesta	7.401	925,13	12.164

PRIMAS DE RELEVO Y TURNO

Modalidad		Anexo I PTA/Hora	Anexo II PTA/mes
00	Trabajo de día	-	-
12	8h. seguidas de día (mañana o tarde)	-	-
14	2 turnos descans. los domingos	43,24	7.322
15	2 turnos descans. al 8º día	45,31	7.672
16	8 horas seguidas de noche	113,33	19.191
17	3 turnos descans. los domingos	82,40	13.953
49	3 turnos desc. domingos y festivos	82,40	13.953
18	Fuego Continuo	83,45	14.131
19	2 turnos desc. Fin Semana y festivos	43,24	7.322
20/24)	Prima media perforación-Sondeos	69,55	11.777
27/28)			
34	2 turnos desc. los domingos (Cantera)	45,75	7.747

PRIMAS DE RETEN Y LLAMADAS

Por día según situaciones	Anexo I	Anexo II
<u>Guardias domiciliarias</u>		
- Retén - De lunes a viernes	938	1.402
- Sábados, domingos y festivos	2.061	2.519
- Llamadas- Días laborables, de 6 a 22 h.	1.240	1.524
- En otros períodos	1.519	1.802
<u>Personal no de guardia</u>		
- Llamadas- Días laborables, de 6 a 22 h.	1.639	1.924
- En otros períodos	1.975	2.261

ANEXO V - BASES DE CALCULO PARA LA ANTIGUEDADBASES DE CALCULO PARA LA ANTIGUEDADCOMPLEJO DE TORRELAVEGA

Módulo diario o mensual	Categorías Oficiales comprendidas
1.239 PTA/día	Peón, Empleadas de limpieza
1.244 PTA/día	Ayudante Especialista
1.249 PTA/día	Profesional 2ª, Oficial 3ª SA
1.264 PTA/día	Profesional 1ª, Oficial 2ª SA
1.279 PTA/día	Oficial 1ª SA
37.120 PTA/mes	Diversos, Guarda Vigilante, Sanitario no titulado
37.370 PTA/mes	Ordenanza, Guarda Jurado, Basculero, Pesador, Auxiliar laboratorio.
37.620 PTA/mes	Listero
37.920 PTA/mes	Auxiliar Téc. Ofic., Auxiliar Organiz. Auxiliar Administratº, Capataz Peones.
38.120 PTA/mes	Conserje
38.370 PTA/mes	Analista laboratorio
38.620 PTA/mes	Almacenero, Calcador, Capataz Ofic.
38.870 PTA/mes	Téc. Orgn. 2ª, Encargado, Maestro Ind. Profesor EGB, ATS.
39.120 PTA/mes	Delineante, Oficial Adm. 2ª, Programador máq. auxil., Operador ordenador.
39.620 PTA/mes	Técnico Organ. 1ª, Graduado Social.
40.120 PTA/mes	Delineante Proy., Oficial Adm. 1ª, Jef Secc. Org. 2ª, CTM, Programador orden.
41.120 PTA/mes	Jefe Adm. 2ª, Jefe Secc. Org. 1ª, Ayudante Técnico
42.120 PTA/mes	Peritos, Ing. Téc., Analistas, JEX
42.620 PTA/mes	Jefe Administrativo de 1ª

CALENDARIO LABORAL DE FIESTAS PARA EL PERSONAL DE DIA

Y

FECHAS EN QUE SE ABONAN LAS GRATIFICACIONESAL PERSONAL DE RELEVO

CALENDARIO LABORAL DE FIESTAS INTERSEMANALES PARA EL PERSONAL DE DIA

1 de enero	:	Año Nuevo
19 de marzo	:	San José
4 de abril	:	Jueves Santo
5 de abril	:	Viernes Santo
8 de abril	:	Lunes de Pascua
1 de mayo	:	Fiesta del Trabajo
6 de junio	:	Corpus
25 de julio	:	Santiago
15 de agosto	:	Asunción
16 de agosto	:	Fiesta local
16 de septiembre	:	Fiesta local
12 de octubre	:	Hispanidad
1 de noviembre	:	Todos los Santos
25 de diciembre	:	Navidad

FECHAS EN LAS QUE SE ABONAN LAS GRATIFICACIONES AL PERSONAL DE RELEVO
--

1 de enero	:	Año Nuevo
19 de marzo	:	San José
4 de abril	:	Jueves Santo
5 de abril	:	Viernes Santo
8 de abril	:	Lunes de Pascua
1 de mayo	:	Fiesta del Trabajo
6 de junio	:	Corpus
16 de julio	:	El Carmen
25 de julio	:	Santiago
15 de agosto	:	Asunción
16 de agosto	:	Fiesta local
16 de septiembre	:	Fiesta local
12 de octubre	:	Hispanidad
1 de noviembre	:	Todos los Santos
25 de diciembre	:	Navidad

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo de trabajo entre «Vinícola
Montañesa, S.A.» y sus trabajadores**

**CAPITULO PRIMERO
AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º Ambito funcional.

El presente convenio establece las condiciones por las que han de regirse las relaciones entre «Vinícola Montañesa, S.A.» y sus trabajadores.

Artículo 2.º Ambito territorial.

Este convenio será de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene en la provincia de Santander y Cantabria.

Artículo 3.º Ambito personal.

Se regirán por las disposiciones del presente convenio, todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría y la función que realice, con la única excepción de los altos cargos, excluidos de la relación laboral por las leyes específicas sobre la materia.

Artículo 4.º Ambito temporal.

Este convenio entrará en vigor en el día 1 de enero de 1985 y finalizará el día 31 de diciembre del mismo año.

A los efectos previstos en el artículo 86 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que el presente convenio no será prorrogado, al término de su vigencia, de no llegar a un acuerdo expreso. Las partes podrán denunciar el convenio, por escrito, con un mínimo de dos meses antes de su vencimiento.

**CAPITULO II
JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**

Artículo 5.º Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral será la que resulte de distribuir 1.826 horas, según se detalla en el anexo número 1, es decir, cuarenta horas semanales.

Artículo 6.º Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, de treinta días naturales, en la forma prevista por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.º Licencias.

Los trabajadores disfrutarán de licencias con derecho al percibo de sus retribuciones en los casos y durante el número de días establecidos en la legislación sobre la materia, vigente o que en el futuro se promulgue, con las siguientes modificaciones.

Veinte días naturales en caso de matrimonio.

Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.

Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.

**CAPITULO III
RETRIBUCIONES**

Artículo 8.º Retribución anual total para el año 1985.

La retribución bruta anual total de cada trabajador en el año 1985, será la que resulte de aumentar a su retribución total en el año 1984 un 9 por 100, además de 6.000 pesetas de forma lineal, que se aplicarán a las pagas extraordinarias denominadas de mayo y Virgen de las Viñas.

Artículo 9.º Salario y sueldo base.

El salario y sueldos base de cada trabajador serán el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Cuando se produzcan modificaciones en dicho salario mínimo interprofesional, se modificarán también las nóminas de los traba-

jadores trasvasando del complemento personal y plus de transporte, en su caso, la cantidad precisa para completar el nuevo salario mínimo interprofesional que se fije.

Artículo 10.º Antigüedad.

Los trabajadores percibirán la antigüedad en atención a los años de servicio en la empresa y en cuantía máxima de cuatro bienios del 5 por 100 y cuatro trienios del 10 por 100.

Estos porcentajes se calcularán sobre el salario interprofesional por lo que cuando cambie dicho salario, se tendrá en cuenta el aumento resultante de antigüedad a efectos de trasvasar dicho aumento del complemento personal y plus de transporte, en su caso, en la misma forma que está previsto para el salario base.

No obstante, los trabajadores a quienes en 1985 les venza algún bienio o cuatrienio, se le aumentará realmente en la cuantía de su antigüedad, el importe que suponga dichos bienios o cuatrienios, sin absorber tal importe con ningún otro concepto.

Artículo 11.º Plus de transporte.

En concepto de plus de transporte de cada trabajador se abonará la cantidad de 3.000 pesetas mensuales, que estará sujeta a modificación en la forma y por las razones señaladas en los artículos noveno y décimo.

Artículo 12.º Complementos personales.

Cada trabajador disfrutará en concepto de complementos personales la cantidad que en cada momento resulte como consecuencia de lo previsto en los artículos anteriores de este capítulo, de forma que en el año 1985, sus retribuciones brutas aumenten sobre las de 1984 en el porcentaje individual señalado en el artículo 8.º

Artículo 13.º Gratificación julio y Navidad.

Las gratificaciones de julio y Navidad se abonarán a cada trabajador a razón de treinta días de salario base, más la antigüedad, más el complemento personal que tenga reconocido en el momento del abono, realizando el pago antes del 15 de julio y 20 de diciembre.

Artículo 14.º Gratificación Virgen de las Viñas.

Con ocasión de la Virgen de las Viñas, fijada en el último miércoles del mes de septiembre, cada trabajador percibirá una gratificación de 13.000 pesetas.

Artículo 15.º Gratificación especial de mayo.

Durante el mes de mayo de 1985, se abonará una gratificación especial de 11.000 pesetas a cada trabajador.

Artículo 16.º Paga extraordinaria de vinculación.

Se establece el pago de una mensualidad a los trabajadores que cumplan en la empresa la antigüedad de veinticinco, treinta y cuarenta años.

Artículo 17.º Valoración de las retribuciones totales en el año 1985.

La valoración de las retribuciones brutas anuales en el año 1985 a efectos de que durante el mismo cada trabajador perciba los incrementos sobre las retribuciones del año 1984 especificado en el artículo octavo, se hará computando la totalidad de las cantidades que se abonen por los conceptos que se refieren los artículos anteriores de este mismo capítulo.

Artículo 18.º Gratificación especial del puesto de trabajo denominado planchada.

Con independencia de las retribuciones que les correspondan por los conceptos anteriormente señalados, los trabajadores del grupo que presta servicios en el puesto de trabajo o lugar denominado "planchada", percibirán una gratificación especial de 4.000 pesetas mensuales que se distribuirán entre ellos en la forma que los mismos acuerden.

**CAPITULO IV
MATERIAS VARIAS, LEGISLACION COMPLEMENTARIA**

Artículo 19.º Prestación en especie.

La empresa facilitará a cada uno de sus trabajadores semana-

mente ocho litros de vino común, que no tendrá el carácter de retribución a ningún efecto.

Artículo 20.º Dietas.

Los conductores repartidores que por necesidad del trabajo tengan que realizar fuera de su domicilio la comida de medio día, percibirán por este concepto la cantidad de 624 pesetas.

Artículo 21.º Complementos por incapacidad laboral transitoria.

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la empresa abonará a los trabajadores, desde el cuarto día, la diferencia entre la cantidad que perciban de la Seguridad Social y su salario de cotización en la Seguridad Social y su salario de cotización en la misma, durante un período máximo de dieciocho meses.

El importe de esos tres días se incrementará en las retribuciones brutas del año, a los efectos de valoración de convenio del año siguiente.

Artículo 22.º Seguro de accidentes.

La empresa otorgará una póliza de accidentes a favor de toda la plantilla y que cubra las veinticuatro horas del día, con las indemnizaciones de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte y, 2.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente absoluta para todo el trabajo.

Artículo 23.º Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a cada trabajador la ropa y calzado de trabajo adecuada a la labor que cada uno desempeña.

Artículo 24.º Garantías y derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores dispondrán para el ejercicio de las funciones propias de dicha representación, de los derechos y garantías que en cada momento señale la legislación sobre la materia, siendo el comité de empresa el único órgano con capacidad legal para negociar convenios colectivos en el seno de la empresa.

Artículo 25.º Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal 1983.

Artículo 26.º Prestaciones por fallecimiento.

La familia del trabajador fallecido, ya sea por enfermedad o accidente, tendrá derecho a un subsidio que cobrará una sola vez, que consistirá en el importe de una mensualidad del salario que estuviera percibiendo el trabajador.

Artículo 27.º Revisión médica.

La empresa velará porque sus trabajadores pasen reconocimiento médico anual, que será obligatorio para éstos y que se realizará donde la mutua responsable de este servicio nos señale.

Artículo 28.º Disposición final.

Este convenio es el resultado del pleno acuerdo de las partes, quedando subsistentes aquellas normas y beneficios sociales que no hayan sido modificados, sustituidos o derogados, como consecuencia de la firma del presente convenio.

Artículo 29.º Legislación complementaria.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en las disposiciones específicas sobre cada materia, vigentes en la actualidad o que en el futuro se promulguen. Santander, 31 de marzo de 1985.—«Vinícola Montañesa, S.A.», gerente, Rafael López-Alonso Polvorinos.

ANEXO NUMERO I

El horario de trabajo queda fijado como sigue:

Personal de reparto y bodega:

De lunes a viernes: Ocho horas treinta minutos a doce horas treinta minutos, por la mañana; tres horas a siete horas, por la tarde.

Personal administrativo:

De lunes a viernes: Ocho horas treinta minutos a doce horas treinta minutos, por la mañana; tres horas treinta minutos a siete horas treinta minutos, por la tarde.

Santander a 31 de marzo de 1985.—«Vinícola Montañesa, S.A.», gerente, Rafael López-Alonso Polvorinos.

580

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

VII convenio colectivo de la empresa «Propulsora Montañesa, S.A., Radio Santander»

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º

Las relaciones de trabajo entre la empresa «Propulsora Montañesa, S.A., Radio Santander» y su personal, estarán reguladas por el presente convenio y por las disposiciones legales de carácter general y, muy especialmente, las contenidas en la Ordenanza Laboral de las Entidades de Radiodifusión vigente a partir del 1 de enero de 1977.

Artículo 2.º

La vigencia de este convenio colectivo concertado por su comisión deliberadora compuesta por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la empresa, tendrá vigencia de un año, comenzando el día 1 de enero de 1985, por lo que sus efectos terminarán el día 31 de diciembre de 1985.

Artículo 3.º

La revisión o prórroga del presente convenio será automática por el período de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes al transcurrir el mismo, fijándose como plazo legal para su denuncia el día 1 de diciembre de 1985.

Artículo 4.º Retribuciones: Sueldo base.

El sueldo base mensual para cada una de las categorías profesionales será el que se indica a continuación limitándose a aquéllos que previstos en la Ordenanza Laboral existen o se prevea que puedan existir en la empresa durante el plazo de duración del presente convenio colectivo:

Encargado técnico superior.....	62.638 pesetas
Encargado de servicios técnicos de 2.ª.....	55.458 pesetas
Técnico de radiodifusión de 1.ª.....	54.504 pesetas
Jefe de programación.....	74.383 pesetas
Encargado de archivos sonoros.....	55.024 pesetas
Ayudante de archivos sonoros.....	51.002 pesetas
Redactor radiofónico.....	57.402 pesetas
Técnico de sincronización y montaje.....	54.504 pesetas
Jefe de emisiones y producción.....	74.383 pesetas
Locutor superior.....	62.858 pesetas
Locutor de 1.ª.....	62.638 pesetas
Locutor.....	58.055 pesetas
Jefe administrativo de 1.ª.....	74.383 pesetas
Jefe administrativo de 2.ª.....	62.638 pesetas
Oficial administrativo de 1.ª.....	57.402 pesetas
Auxiliar administrativo.....	50.284 pesetas
Ordenanza.....	50.284 pesetas
Personal de limpieza.....	48.890 pesetas

Artículo 5.º Antigüedad.

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá el importe de la antigüedad a que tenga derecho conforme con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 31 de julio de 1977 y efectos de 1 de

enero de 1977 calculados sobre los salarios base del artículo anterior a éste.

Artículo 6.º Complemento personal.

El personal que disfrute del complemento personal verá incrementado éste en un 7 por 100 que se fija como subida de salarios para 1985.

Artículo 7.º Pagas extraordinarias.

Todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad completa, cada una de ellas con motivo de Navidad y durante el mes de julio de 1985, calculándose su importe de acuerdo con los salarios, antigüedad y complementos personales, en su caso, a que se hace mención en los artículos anteriores.

Además de estas dos pagas, existirán otras dos gratificaciones extraordinarias, por el mismo importe de las anteriores, a abonar en los meses de mayo y octubre de 1985.

Artículo 8.º Jornada de trabajo.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio realizará las siguientes jornadas de trabajo:

—Personal técnico de radiodifusión, programación y emisiones y producción, treinta y cinco horas semanales durante todo el año. La jornada tendrá una duración de cinco días semanales.

—El personal administrativo y de servicio de limpieza, realizará una jornada semanal de cuarenta horas durante todo el año, con excepción de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en los que la jornada laboral quedará reducida a treinta y seis horas semanales, condicionada a que por el personal se establezca un turno rotativo que garantice tres horas de servicio cada tarde.

Acuerdos varios

Artículo 9.º La empresa abonará la cantidad de 1.000 pesetas por las intervenciones en programas de la cadena SER.

Artículo 10.º

La empresa abonará la cantidad de 16 pesetas para cada uno de los cien primeros kilómetros recorridos y 17 pesetas para cada uno de los restantes, siempre que los empleados utilicen automóviles de su propiedad en los desplazamientos por cuenta de la misma.

Artículo 11.º

La empresa abonará por derechos de grabación de cuñas la misma cantidad que corresponde a la unidad contratada a repartir entre el personal que interviniere en su realización y a partes iguales.

Artículo 12.º (1) Jubilación a partir de los sesenta y cinco años.

La empresa concederá un complemento de pensión a todos los trabajadores, una vez jubilados a los sesenta y cinco años, siempre que el importe líquido de la pensión oficial sea inferior al importe líquido del sueldo percibido en activo, hasta alcanzar el 100 por 100 de este importe. Este complemento de pensión será invariable y vitalicio.

El trabajador que no se jubile a los sesenta y cinco años dejará de percibir la compensación anterior.

Artículo 12.º (2) Jubilación voluntaria a partir de los sesenta años.

A partir de los sesenta y cuatro años; el importe de tres pagas líquidas.

A partir de los sesenta y tres años; el importe de cuatro pagas líquidas.

A partir de los sesenta y dos años; el importe de cinco pagas líquidas.

A partir de los sesenta y un años; el importe de seis pagas líquidas.

A partir de los sesenta años; el importe de siete pagas líquidas. El cómputo de estas pagas comprenderá salario, antigüedad correspondiente al trabajador y complemento personal si lo tuviere.

Todas estas compensaciones serán concedidas en el supuesto de que el trabajador llevase cotizando a la Seguridad Social un mínimo de treinta y cinco años.

Los trabajadores que se jubilen a los sesenta y cinco años recibirán una gratificación especial consistente en el importe líquido de dos mensualidades.

Artículo 13.º

La empresa, en caso de incapacidad permanente o total o absoluta de alguno de sus empleados, abonará un complemento de prestación igual a la diferencia que pudiera existir entre la pensión oficial que recibiere en el momento de ser declarada la incapacidad y el importe líquido de su última mensualidad como trabajador en activo de la empresa. Este complemento será, una vez fijado, invariable y vitalicio.

Artículo 14.º

Conforme se indica en la letra "G" del artículo 33 de la Ordenanza Laboral de las Entidades de Radiodifusión, el personal de esta empresa tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito, de una licencia de cinco días al año, nunca consecutivos en número superior a dos y por motivos particulares siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

Este séptimo convenio colectivo de «Propulsora Montañesa, S.A., Radio Santander», acordado con sus trabajadores, queda de hecho notificado a las partes afectadas mediante las correspondientes copias del mismo que se entregan a los representantes de los trabajadores encabezados por el delegado de personal y, a la propia empresa, elevándose también al ilustrísimo señor delegado regional de Trabajo conforme a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo firman en Santander a 26 de agosto de 1985 los componentes de la comisión negociadora: Don Fernando Ibarra Ceballos; don Luis Valeriano Hermosa Isla; don José Antonio Rodrigo Ruiz de Carvajal.

1.126

**BOLETIN OFICIAL DE CANTABRIA
TARIFAS**

	Ptas.
Suscripción anual	5.000
Suscripción semestral	2.700
Suscripción trimestral	1.500
Número suelto	35
Número suelto año en curso	40
Número suelto años anteriores	50

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	22
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas	120
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas	200
d) Por plana entera	20.000

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Imp. Regional - Gral. Dávila, 83 - 39006 Santander, 1985. Ins. en el Reg. de Prensa. Secc. Personas Jurídicas: T. 13, F. 202, Núm. 1.003